

# INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2021





INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO  
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA  
PARA 2021

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2021

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Hacienda y Financiación Europea

# Índice

|  |     |
|--|-----|
| 1. JUSTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO 2021   | 9   |
| 2. PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA  | 17  |
| 3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)  | 31  |
| 3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN   | 37  |
| 3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN  | 47  |
| 3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES   | 66  |
| 3.4. TRIBUTOS  | 95  |
| 3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC   | 102 |
| 3.6. EDUCACIÓN   | 122 |
| 3.7. CULTURA Y DEPORTE   | 136 |
| 3.8. SALUD   | 147 |
| 3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO   | 163 |
| 3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE  | 175 |
| 3.11. AGRICULTURA Y PESCA  | 181 |
| 3.12. MEDIO AMBIENTE   | 185 |
| 3.13. TURISMO Y COMERCIO   | 190 |
| 4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA   | 195 |
| 4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA   | 200 |
| 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ   | 208 |
| 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD   | 232 |
| 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA  | 239 |
| 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, FUNDACIONES, SOCIEDADES MERCANTILES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ | 244 |

|  |            |
|--|------------|
| <b>5. RECURSOS – RESULTADOS</b>  | <b>251</b> |
| 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS<br>CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2021 . . . . .                                  | 254        |
| 5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS<br>Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL . . . . . | 266        |
| 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA<br>E INTERIOR . . . . .   | 268        |
| 01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA . . . . .  | 284        |
| 01.40 CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS . . . . .   | 288        |
| 01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN<br>DE ANDALUCÍA (RTVA) . . . . .  | 289        |
| 09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y<br>ADMINISTRACIÓN LOCAL . . . . .  | 293        |
| 10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO . . . . .   | 304        |
| 10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES . . . . .   | 315        |
| 10.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD . . . . .   | 317        |
| 10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO . . . . .   | 320        |
| 11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA . . . . .  | 323        |
| 11.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA . . . . .  | 328        |
| 31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS . . . . .   | 330        |
| 12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE . . . . .  | 332        |
| 12.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA . . . . .  | 345        |
| 12.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN . . . . .  | 345        |
| 13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO<br>SOSTENIBLE . . . . .   | 352        |
| 13.31 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN AGRARIA<br>Y PESQUERA (IFAPA) . . . . .   | 356        |
| 13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA . . . . .   | 358        |
| 14.00 CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,<br>CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD . . . . .   | 360        |
| 14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA . . . . .  | 372        |
| 14.51 AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO . . . . .  | 373        |
| 14.52 AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA . . . . .  | 376        |
| 15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS . . . . .   | 378        |
| 15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD (SAS) . . . . .  | 389        |
| 15.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR . . . . .  | 395        |
| 15.52 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL . . . . .  | 396        |
| 15.53 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO<br>GUADALQUIVIR . . . . .  | 397        |
| 15.54 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE<br>ALMERÍA . . . . .  | 398        |
| 15.55 AGENCIA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS . . . . .  | 398        |

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 16.00 | CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN. . . . .                    | 406 |
| 16.31 | INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. . . . .  | 417 |
| 34.00 | PENSIONES ASISTENCIALES. . . . .  | 426 |
| 16.51 | AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL<br>DESARROLLO (AACID) . . . . . | 427 |
| 16.52 | AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA<br>(ASSDA) . . . . .         | 429 |
| 17.00 | CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN<br>DEL TERRITORIO . . . . .      | 434 |
| 17.40 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA<br>DE HUELVA . . . . .              | 439 |
| 17.41 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE<br>ALMERÍA . . . . .                | 440 |
| 17.42 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE<br>CÓRDOBA . . . . .                | 441 |
| 17.43 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE<br>GRANADA . . . . .                | 442 |
| 17.44 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE<br>JAÉN. . . . .                    | 443 |
| 17.45 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE<br>MÁLAGA . . . . .                 | 444 |
| 17.46 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE<br>SEVILLA . . . . .                | 445 |
| 17.47 | CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE<br>GIBRALTAR . . . . .             | 445 |
| 17.48 | CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTE DE LA BAHÍA DE<br>CÁDIZ . . . . .               | 446 |
| 17.51 | AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA. . . . .                            | 448 |
| 18.00 | CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO . . . . .                                | 451 |
| 18.32 | CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO. . . . .   | 455 |
| 18.51 | AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES . . . . .                                | 457 |
| 18.52 | INSTITUTO ANDALUZ DE PATRIMONIO HISTÓRICO. . . . .                                    | 458 |
| 5.3.  | INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. . . . .                                    | 459 |

---

**6. INDICADORES EN RETROSPECTIVA** **461**

---

**ANEXOS** **465**

|          |  |     |
|----------|--|-----|
| ANEXO 1. | METODOLOGÍA. . . . .                     | 467 |
| ANEXO 2. | RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS . . . . . | 471 |





A large, bold, blue number '1' is centered in a light blue rectangular box. The number has a modern, sans-serif font with a slight slant to the top bar. The background of the entire page is composed of several colored rectangular blocks: a light green block in the top-left, a blue block in the top-right, a green block in the middle-left, a light blue block in the middle-right, and a blue block at the bottom with a green block at the bottom-right.

**JUSTIFICACIÓN Y VALORACIÓN  
DEL IMPACTO DE GÉNERO  
DEL ANTEPROYECTO DE LEY  
DEL PRESUPUESTO 2021**



# 1

El presupuesto público constituye un instrumento idóneo para hacer avanzar el mandato de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres debido a su carácter horizontal a las políticas públicas y a su capacidad para reorientar prioridades y para reasignar recursos. Todas las políticas presupuestarias tienen implicaciones para la igualdad de género en mayor o menor medida, por lo que es fundamental disponer de instrumentos suficientes para desentrañar sus efectos positivos o negativos, tanto en la vertiente de los gastos como de los ingresos con los que se sustenta el presupuesto.

Elaborar un presupuesto con perspectiva de género permite mostrar cómo las decisiones presupuestarias afectan de diferente manera a las mujeres y a los hombres, y significa revisar las decisiones de financiación pública con el fin de garantizar que contribuyen a avanzar en materia de igualdad de género y no a reforzar las desigualdades existentes.

La Junta de Andalucía cuenta con una estrategia propia de presupuestación con perspectiva de género, que cobra especial importancia en la elaboración del Presupuesto 2021, debido al contexto de máxima incertidumbre a nivel global en el que nos encontramos en la actualidad, causado por la pandemia de COVID-19. Las consecuencias sanitarias, económicas y sociales producidas por la pandemia se han comenzado a manifestar a partir del segundo trimestre de 2020, y han afectado en mayor o menor medida a toda la ciudadanía andaluza. El Presupuesto 2021 prevé movilizar recursos suficientes para afrontar los efectos de la pandemia y devolver a Andalucía a la senda de la recuperación económica.

El año 2020 es también el del 25 aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el conjunto más completo de recomendaciones acordadas a nivel mundial para promover la igualdad de género. Este tendría que haber sido el año para reflexionar sobre los logros y los retos aún pendientes en igualdad entre mujeres y hombres en las últimas décadas, pero la situación de crisis mundial ha modificado todas las prioridades. Es una responsabilidad de los poderes públicos asegurar que no se producen retrocesos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en estas circunstancias de posible aumento generalizado de las desigualdades.

La pandemia de COVID-19 está perjudicando la salud y el bienestar social y económico de toda la ciudadanía andaluza, pero los efectos son diferentes en mujeres y hombres. Por ello tal y como recomienda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), todas las respuestas políticas a la crisis deben incorporar la perspectiva de género de manera transversal y tener en cuenta las necesidades, responsabilidades y perspectivas de unas y otros<sup>1</sup>.

1 OCDE [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis).

El presupuesto debe contribuir y reflejar la integración del enfoque de género en las respuestas de las diferentes políticas a la crisis, así como en las acciones de recuperación a medio y largo plazo que se pongan en marcha. Es fundamental prestar atención a la evolución de las desigualdades de género en la recuperación pospandémica, si no queremos que se produzcan retrocesos en lo ya conseguido, dados los impactos económicos, sanitarios y sociales de género de la pandemia de COVID-19 en todos los ámbitos de la sociedad.

La Junta de Andalucía inicia la presupuestación con enfoque de género con la publicación de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza. Esta ley ha permitido el desarrollo tanto del principal mecanismo institucional de impulso que el presupuesto con enfoque de género ha tenido en la Administración andaluza, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, como de su primera herramienta presupuestaria de integración de género, el presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por otro lado, los mandatos de igualdad de género contenidos en la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, posibilitan el establecimiento de planes, programas y objetivos de género en las políticas sectoriales de los órganos superiores de la Junta de Andalucía que deben, necesariamente, guiar y traducirse en objetivos también de su política presupuestaria. Específicamente, el artículo 114 prevé que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, es la referencia normativa en la que se marcan los objetivos de igualdad de género en Andalucía; y concretamente en su artículo 8 ratifica lo establecido en la Ley 18/2003, antes mencionada, en relación con la consideración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y con las funciones de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Por último, el Decreto legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, recoge lo dispuesto en la Ley 3/2008, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009 y modifica la regla quinta del artículo 34 de la Ley 5/1983, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluyendo el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto entre la documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que se cursa al Consejo de Gobierno.

En desarrollo de la normativa precitada, anualmente, se publica la Orden de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma que, entre otros aspectos, regula las prioridades y criterios de presupuestación, siendo la valoración del impacto de género una de las variables a tener en cuenta en el proceso de asignación de los recursos.

La Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021, establece en su artículo 2, sobre criterios de presupuestación, que el Presupuesto debe atender al cumplimiento de los objetivos de la mencionada 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. Así mismo, en su artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto de Presupuesto y plazos, recoge las instrucciones pertinentes en materia de igualdad de género dirigidas a las Consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial, públicas empresariales, consorcios y a las entidades instrumentales establecidas en el Anexo VI de la Orden de elaboración.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, regula la elaboración de los informes de evaluación del impacto de Género con carácter general, y excluye de su ámbito de aplicación, el Informe sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto. Según su artículo 3 relativo al procedimiento de elaboración, todos los proyectos de ley deben ir acompañados de un informe de evaluación de impacto de género y su tramitación se realizará de conformidad con lo previsto en dicho Decreto, a diferencia del anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En este caso, según dicha norma, será la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos la que emite el Informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto del Presupuesto.

Por otra parte, la Dirección General de Presupuestos, según el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, en su artículo 10, cuenta con la competencia del desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto en el marco de sus competencias, y en concreto, de la elaboración del Informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto es el documento en el que se analiza cuál va a ser el impacto que la asignación de los recursos públicos va a tener en los hombres y las mujeres andaluzas para el próximo ejercicio. Se trata de una evaluación ex ante de los créditos destinados a las actuaciones planificadas para corregir las desigualdades que aún persisten.

El Informe cuenta con una estructura básica que se ha mantenido a lo largo del tiempo, aunque el contenido de los diferentes capítulos ha ido haciéndose más complejo y mejorando su calidad año tras año. La información se organiza en torno a un esquema, denominado el modelo de las 3R/3T, que sirve de marco analítico general para aplicar la integración de género en el presupuesto anual. La lógica que subyace en este Informe consiste en facilitar información a los órganos gestores de los recursos públicos para que sean capaces de tomar decisiones informadas sobre la realidad desde la perspectiva de género, evitando la idea de la aparente neutralidad de las políticas o el uso de estereotipos sobre las realidades y necesidades de mujeres y hombres.

Los tres principales capítulos que vertebran el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, y que se corresponden con las 3R antes citadas, son Realidad, Representación y Recursos-Resultados.

El capítulo de Realidad (la igualdad en realidad), presenta una serie de indicadores estadísticos sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía que permiten ver la evolución de la situación de hombres y mujeres según mediciones anuales oficiales en los temas clave que afectan a la vida de la ciudadanía, mostrando dimensiones sociales de especial trascendencia para la igualdad de

género. Entre las principales fuentes que nutren este análisis, se encuentran la Oficina de estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Estas últimas, así como las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía, apoyan a los centros directivos en el análisis de los datos de su ámbito competencial.

Para el Presupuesto 2021, se analiza un total de 145 indicadores, habiéndose incorporado cuatro nuevos indicadores en esta edición, sobre temas de actualidad relevantes desde el punto de vista de género como son las personas pacientes de cáncer y de salud mental, la promoción deportiva en competición oficial, así como un indicador sobre prácticas proambientales. Además de estas novedades, el capítulo presenta dos cambios significativos con respecto a la información de las series. Por un lado, un total de 96 indicadores han incorporado una perspectiva longitudinal que permite el análisis de la tendencia a lo largo de una década. Además, 43 indicadores incluyen la dimensión comparativa entre Andalucía y España.

El capítulo de Representación analiza la presencia de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía, y ofrece una información muy relevante para avanzar en el estudio de la implementación de la igualdad de género como principio organizativo de la Administración andaluza. Además, se estudian los factores que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, produciendo la llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o más masculinizadas.

Se analiza por tanto la presencia según sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz. Cada año, un colectivo es seleccionado para su estudio en profundidad y desde una perspectiva evolutiva. En el Informe 2021, este colectivo es el personal del Sistema Educativo Público andaluz, cuya representación se analiza en el periodo 2008-2020, atendiendo también a la evolución que para este colectivo apuntaban los informes de 2009, 2013 y 2017.

Finalmente, el capítulo de Recursos-Resultados presenta una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía, tendrán en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, tomando como referencia lo consignado en los Estados de gastos, la Ficha de programa y la Memoria.

Se analiza además la distribución de los recursos públicos según su potencial impacto de reducción de las desigualdades, y su evolución interanual, tomando como referencia los criterios de la Escala G+. Cabe destacar que en este Informe 2021, las secciones y programas presupuestarios han realizado un esfuerzo por mejorar la definición de sus actuaciones relevantes en términos de igualdad de género, su vinculación con la normativa de igualdad y la valoración de sus efectos en la reducción de las desigualdades. Asimismo, este capítulo consigna el cumplimiento de los programas presupuestarios en cuanto a la planificación de un objetivo de género así como una valoración del seguimiento de las recomendaciones de Auditoría de presupuesto y género (APG) por parte de los programas presupuestarios.

Como novedad para este ejercicio, se incorporan al régimen de contabilidad presupuestaria las agencias públicas empresariales que integran el Sector público andaluz, tras la modificación del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, por la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta integración de nuevas entidades en el modelo de presupuestación se inició en 2019 con los consorcios adscritos a la Administración de la Junta de Andalucía y ha supuesto una ampliación de los análisis del capítulo de Recursos-Resultados.

A la vista de los análisis contenidos en este Informe, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía concluye que el Anteproyecto de Ley de Presupuesto 2021 de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha integrado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas presupuestarias, y como consecuencia de ello, considera que este ejercerá un impacto positivo en la reducción de las desigualdades detectadas.





# 2

## PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA



## 2

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto busca proporcionar información estadística con enfoque de género sobre la situación socioeconómica de Andalucía en diferentes ámbitos como el político, económico, social, cultural y medioambiental. Los indicadores que componen esta información contribuyen a la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Andalucía, que persiguen observar si las políticas presupuestarias están contribuyendo a disminuir las brechas de género encontradas.

Estos indicadores son seleccionados en función de la relevancia de las áreas competenciales de las consejerías, y en coherencia con los indicadores más utilizados a nivel internacional para valorar las desigualdades de género, tomando como referencia principal los de la Unión Europea y las Naciones Unidas.

Los principales datos sobre la realidad de Andalucía desde una perspectiva de género son los siguientes:

En el área de **Población e inmigración**, Andalucía sigue siendo la Comunidad Autónoma más poblada de España, con un total de 8.460.261 personas a 1 de enero de 2020 (4.291.389 mujeres y 4.168.872 hombres) manteniendo la distribución del 50,7% mujeres y 49,3% hombres, representando el 17,8% del total de la población española. La población andaluza en conjunto, creció a lo largo de 2019 un 0,6%, según los datos del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE).

En la década 2010-2020 entre los grupos de edad de la población andaluza, se produce un aumento importante de la población mayor de 65 años como consecuencia de la aceleración del envejecimiento poblacional, ligeramente mayor entre la población masculina, del 19,9%, que entre la femenina, del 15,7%. Al mismo tiempo durante el mismo periodo, se viene produciendo una progresiva pérdida de población joven y ello se refleja en un descenso del 4,7% de la población de entre 0 y 19 años, distribuido en igual proporción en hombres y mujeres, mientras que entre los 20 y los 64 años, los hombres acusan un ligero descenso de población (1,4%), que es más moderado en las mujeres (0,2%).

En Andalucía, el **índice coyuntural de fecundidad** en 2019 mantiene el mismo valor del índice que en el año 2018, con una media de 1,3 descendientes por mujer, mientras que en 2010 era de 1,5. El **índice de dependencia juvenil** en 2020, el INE lo ha calculado en 25,4% mientras que en 2010 era 26,1%. En el caso del **índice de dependencia senil**, ha aumentado 4,5 puntos porcentuales entre 2010-2020, evolucionando del 22% al 26,4% en 2020, respectivamente.

Respecto al total de la población andaluza, el porcentaje de **población inmigrante** es del 8,3%, una cifra 3,2 puntos porcentuales menor que la media española. De ellas, 346.579 son mujeres (49,5%) y 353.636 hombres (50,5%). En los últimos diez años se observa un ligero crecimiento de la presencia que las mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía tienen en el conjunto de población extranjera (pasando de representar el 47,7% en 2010 al 49,5% en 2020). Al mismo tiempo, en 2020, alrededor de 2 millones de personas de origen andaluz viven fuera de la Comunidad Autónoma, de las cuales 300.535 residen en el extranjero.

En el ámbito de **Poder y representación**, el **Parlamento andaluz**, órgano legislativo de la Comunidad Autónoma, tiene una participación del 46,8% de parlamentarias y 53,2% parlamentarios, presentando nuevamente registros de representación equilibrada, con 1,8 puntos porcentuales de mujeres diputadas más que en 2019. Por su parte, el **Consejo de Gobierno** de la Junta de Andalucía presenta un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres, por lo que mantiene la distribución del año anterior permaneciendo dentro de los márgenes de equilibrio. Sin embargo, reduce la presencia de mujeres respecto a 2010, cuando contaba con un 42,9% de mujeres y un 57,1% de hombres.

En las **Diputaciones provinciales** de Andalucía se mantienen los datos del año anterior, 39,9% de diputadas y 60,1% de diputados, muy próximos a los márgenes de equilibrio. Respecto a 2010, se observa un incremento de 3,2 puntos porcentuales en la proporción de diputadas (36,7% frente a 63,3% de diputados).

En 2020, en el nivel más cercano a la ciudadanía, el municipal, los 785 **municipios andaluces**, están regidos por un 23,4% de alcaldesas (184) y un 76,6% de alcaldes (601), lo que supone una mejora en materia de igualdad de género en este contexto si se tienen en cuenta los datos de 2012, cuando el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres y un 80% por hombres. Esto refleja el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, pese a estar lejos de la representación equilibrada.

Con respecto a los datos registrados de presencia de mujeres y hombres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía**, estos también van mejorando y en 2020 el 39,7% de los citados órganos están ocupados por mujeres y el 60,3% por hombres, mientras que en 2019, el 39,4% de los puestos lo desempeñaron mujeres y el 60,6% hombres. A pesar de este avance conjunto, se siguen observando brechas de género desequilibradas en la representación por sexo de algunas de las organizaciones analizadas.

El análisis sobre los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las **universidades públicas** en Andalucía desde el punto de vista de género muestra que la participación de las mujeres supone un 45,7% del total de personas que ocupan estos puestos, produciéndose un aumento de 5,7 puntos porcentuales desde 2010. Por tipo de órganos, se observa una representación equilibrada en vicerrectorados y gerencias (44,8% y 54,6% de mujeres respectivamente), cercano al equilibrio en las secretarías generales (63,6% de mujeres) y muy desequilibrada en los rectorados (27,3% de mujeres).

Con respecto a los puestos directivos de los **medios de comunicación** presentes en Andalucía, en 2020 la presencia de mujeres y hombres sigue presentando desequilibrios, con un 28,1% de mujeres y 71,9% de hombres, pero observándose una mejora de 2,2 puntos porcentuales

respecto a 2010 cuando la desigualdad era del 25,9% de mujeres y 74,1% de hombres. Comparando la década 2010-2020 por ámbitos, se observa avances de 0,5 y de 5 puntos porcentuales en radios y diarios, ocupados por un 22,5% y 24,6% de mujeres, respectivamente en 2020. Las Agencias en 2010 presentaban representación paritaria, mientras que en 2020 la presencia femenina se reduce al 39,1%, es decir, 10,9 puntos porcentuales menos. En las televisiones la situación es similar, al pasar de una representación equilibrada con un 40,5% de mujeres en 2010 al 38,2% en 2020 (decremento de 2,3 puntos porcentuales).

El análisis sobre la **presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios** de las televisiones públicas de Andalucía revela que el 63,5% de las intervenciones registradas en 2019 son masculinas y el 36,5% femeninas, lo que supone un aumento de 8,5 puntos porcentuales en la proporción de intervenciones por parte de mujeres en comparación con 2009 (28%). Los datos anteriores confirman la tendencia al alza iniciada en 2012 y solamente interrumpida en 2015, pero, a pesar de ello, la distribución por sexo no alcanza los márgenes de equilibrio, y es que dos de cada tres intervenciones son masculinas en una Comunidad Autónoma donde las mujeres representan más de la mitad de la población.

En el área del **Empleo**, que analiza las variables más relevantes en este contexto —actividad, desempleo, ocupación e inactividad— desde el punto de vista de género, los datos proceden principalmente de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Teniendo en cuenta la información del segundo trimestre de 2020 de la EPA (última publicada a fecha de realización de este informe), sobre el total de la población andaluza, las mujeres representan el 49,9% de la población de 16 a 64 años. Es una cifra casi paritaria, que contrasta con las diferencias por sexo que se aprecian en los indicadores de empleo. Así, las mujeres son minoría en la **población activa**, representando el 44,2% de la población activa, frente al 55,8% de los hombres (1.620.958 y 2.043.750 respectivamente). Esta desigualdad se mantiene, aunque en los últimos diez años la brecha se ha acortado en 1,6 puntos porcentuales. En cuanto a la **inactividad**, las mujeres representan el 60,8% (1.155.135) de la población inactiva, frente al 39,2% (743.685) que son hombres y en los últimos diez años, la distancia entre mujeres y hombres inactivos se ha acortado en 7,4 puntos porcentuales.

Con respecto a la **población ocupada**, un 42,2% son mujeres y un 57,8% son hombres (en términos absolutos, 1.213.304 y 1.664.430 respectivamente). Esta diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado en 1,2 puntos desde el segundo trimestre de 2010. Comparando estas cifras con las de la **población subempleada**, se evidencia que, sin embargo, son mayoría las mujeres entre quienes desearían trabajar más horas. Concretamente, los porcentajes son de un 57,5% mujeres y un 42,5% hombres, agrandando la brecha en 3,7 puntos porcentuales respecto a 2010.

En Andalucía en el segundo trimestre de 2020, las mujeres aglutinan algo más de la mitad, 51,8%, de la **población parada** total frente al 48,2% de hombres, suponiendo 28.334 mujeres paradas más que hombres; en cifras, suponen 407.654 mujeres y 379.320 hombres. La diferencia se invierte con respecto a 2010, año en el que en el segundo trimestre la EPA mostraba mayor número de hombres parados que de mujeres (54,9% de hombres y 45,1% de mujeres), por lo que aumenta la proporción de mujeres en la población parada en 6,7 puntos.

En Andalucía, en los extremos del periodo analizado, 2009-2019, la **tasa de temporalidad** para el conjunto de la población pasa del 36,2% en 2009, al 35,3% en 2019 cuando la tasa femenina es del 36% y la masculina del 34,7%. Se observa una disminución con respecto a 2018 de 0,5 puntos porcentuales para los hombres y de 0,6 puntos porcentuales para las

mujeres. Por **tipo de jornada**, en Andalucía, en el segundo trimestre de 2020, las mujeres en jornada completa constituyen el 37,5% del total, frente al 62,5% de representación masculina, siendo la variación con respecto al año 2010, del 1,8% y 4,7%, respectivamente. En jornada parcial, se invierten la proporciones de cada sexo, alcanzando las mujeres el 72,2% (278.733) frente al 27,8% (107.365) de los hombres; con respecto a 2010, se observan variaciones del 7% en el número de hombres contratados a tiempo parcial, y del 15,5%, en este caso a la baja, en las mujeres, es decir, que disminuye para las mujeres y aumenta para los hombres. Se observa por tanto, que dos de las variables que informan sobre la condiciones del empleo, el tipo de jornada y la temporalidad, muestran un desequilibrio que afecta negativamente a las mujeres, pues éstas son mayoría de las personas con jornada parcial, y minoría de las que cuentan con jornada completa.

En resumen, las desigualdades se mantienen en la población activa, en la que hay mayoría de hombres, e inactiva, con mayoría de mujeres, aunque se reduce la distancia entre ambos sexos, en los dos casos. Se mantiene también la desigualdad en la ocupación, con más hombres que mujeres ocupados, incrementándose, sin embargo, en este caso la brecha. Finalmente, en la población desempleada, se observa que en los últimos diez años ha cambiado el signo de la desigualdad, con mayor desempleo masculino al inicio del periodo, y mayor paro femenino al final. Es preciso destacar en cualquier caso que los efectos que la COVID-19 y el estado de alarma sufridos en España han tenido un efecto innegable en el mercado laboral andaluz, y esta situación evidencia que son las mujeres las más afectadas en esta situación de crisis sanitaria.

Uno de los sectores estratégicos para el empleo en Andalucía es el de la **industria turística**. Se observan en este sector algunas desigualdades de género según rama de actividad. En términos globales, en 2019, para ambos sexos la rama más frecuente es la de **restauración**, donde trabaja el 53,5% de los hombres y el 59% de las mujeres. En el caso de los hombres, han aumentado los que se dedican a esta rama con respecto a 2009 (51,8%) y han aumentado también, aunque en menor medida, las mujeres en la restauración (en 2009 se dedicaban a ella el 58,1% del total). La rama de **hoteles y alojamientos**, la segunda más importante, da trabajo a un 22,1% del total de las mujeres empleadas, por encima de la cifra de 2009 (20,7%) y al 12,6% de los hombres, bajando con respecto a 2009, con un porcentaje de 15,6%. En cuanto a la **ocupación en el sector comercial**, en 2019 las personas ocupadas en él ascendieron a 465.803, de las que el 49,2% (229.132) eran hombres y el 50,8% (236.671) mujeres. Estas cifras suponen un descenso del 0,2% en el total de personas ocupadas en el sector con respecto a 2009, de entre quienes aumenta el porcentaje de hombres que trabajan en el comercio en un 1,2% pero disminuye el de mujeres en un 1,4%.

Las personas que constituyeron **cooperativas** en Andalucía en 2019, fueron 1.675, un 17% más de las que lo hicieron en 2009 (1.432). Este aumento se distribuye en un 36,3% para las mujeres, mientras que el crecimiento de los hombres es de un 7,7%, de manera que la representación por sexo en 2019 es de 37,9% (635) mujeres y 62,1% (1.040) hombres. Se observa, por tanto, un avance en la década de 5,4 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, ya que la representación por sexo en 2009 fue de 32,5% (466) mujeres y 67,5% (966) hombres.

La **brecha salarial** es otra de las desigualdades que marcan de forma más contundente la situación de mujeres y hombres. Al observar los tramos de salario en 2018, se aprecia que a medida que el salario es más alto, hay más hombres y menos mujeres que los perciben. A partir del tramo de 1,5 a 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la presencia de hombres

empieza a estar por encima del 60%, llegando a su máximo en los mayores salarios, los que superan en diez veces al SMI. En 2018, el 86,9% de los que tenían ese salario eran hombres, algo menos que en 2008, cuando suponían el 89,3%.

Finalmente, en cuanto a la **afiliación a la Seguridad Social**, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) registró, en Andalucía, un total de 2.994.123 personas afiliadas de media en mayo de 2020 –1.388.477 son mujeres (46,4%) y (53,6%) 1.605.645 son hombres–, lo que supone una caída de 152.201 cotizaciones con respecto al mismo mes del año anterior y un incremento de 88.835 con respecto al mismo mes de 2010, cuando hubo 46% mujeres frente a 54% de hombres. Cabe destacar, como causa de esta disminución en el número de afiliaciones a la Seguridad Social, que a partir de mediados de marzo de 2020, debido a los efectos de la pandemia COVID-19 y a las medidas excepcionales que se tomaron para frenar la evolución del coronavirus, hubo un fuerte impacto en la creación y mantenimiento del empleo.

Del total de personas afiliadas, el 65,6% lo estaban en el régimen general, siendo 52,8% hombres y 47,2% mujeres. El régimen general de autónomos concentra el 17,9% del total, con 64,7% hombres y 35,3% de mujeres. En el sistema especial agrario, donde se localiza el 14,9% de la afiliación, los porcentajes por sexo fueron 47,4% hombres y 52,6% de mujeres. Por último, en el sistema especial de empleados del hogar, con un 1,4% del total de personas afiliadas, el 4,4% eran hombres y el 95,6% mujeres, mostrando la mayor brecha de género de todo el sistema.

Con respecto a 2010, se observa que la distancia entre hombres y mujeres se ha acortado en el Régimen general, en el que la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres ha pasado de 9,2 puntos en 2010 a 5,7 en 2020 (con mayoría de hombres). En el sistema especial agrario, con más mujeres que hombres, hay una importante mejora en términos de presencia de hombres y mujeres, pasando la diferencia de 16,8 puntos en 2010 a 5,2 en 2020. En el régimen de empleados del hogar, la situación empeora, al pasar de una diferencia de 86,1 puntos a otra de 91,2. En el resto de regímenes, las variaciones son menos significativas.

Teniendo en cuenta el ámbito de los **Tributos**, el número de declaraciones presentadas en 2019 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2018 continúa en la línea creciente de los últimos ejercicios ya que ascendieron a un total de 3.516.213. De ellas, 1.990.435 pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres y 1.525.778 a personas declarantes sujetos pasivos mujeres, superando por primera vez el millón y medio. La distribución por sexo fue del 43,4% de mujeres y 56,6% de hombres en 2018, mientras que en 2017 había sido del 43% de mujeres y 57% de hombres. Aumenta la proporción de mujeres en 0,4 puntos porcentuales, siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios. Así, por ejemplo, en 2011 las mujeres suponían un 41,2%.

Considerando un sector tan importante como el de las **Empresas**, en el año 2019 en Andalucía, el número de **personas trabajadoras autónomas** es de 358.488 (personas físicas), lo que supone un aumento de un 8,8% (329.532) sobre el número de personas trabajadoras autónomas personas físicas de 2009. Los datos de hombres y mujeres relativos a la evolución del periodo 2009-2019, muestran un incremento progresivo de las mujeres en alta como autónomas. De esta manera, las mujeres alcanzan una representación de un 33% (108.691) en 2009, para pasar a un 35,5% (127.151) en 2019, lo que supone un aumento de 2,5 puntos porcentuales en la década. En consecuencia, los hombres decrecen esa misma cuantía y pasan de un 67% (229.841) en

2009 a un 64,5% (231.337) en 2019. Podría afirmarse, por tanto, que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012, año en el que se observa el menor número de altas, se debe a la mayor afiliación de las mujeres.

Una situación similar presentan los datos de **personas empleadoras**. Según la Encuesta de Población Activa, en 2019 el número de hombres empleadores en Andalucía era de 119.140 y de 50.118 el de mujeres. Respecto al año anterior, se observa una disminución de 1,7 puntos porcentuales en los hombres empleadores y un ascenso de la misma magnitud en las mujeres. Si se comparan los datos con 2009, la diferencia alcanza los 4 puntos porcentuales, ya que en ese momento los hombres empleadores eran 133.255 y las mujeres empleadoras 45.866, observándose por tanto un avance en el estrechamiento de la brecha de género.

En un ámbito tan importante para la igualdad y la economía como es el de la **Educación**, se ha argumentado que la escolarización temprana potencia la igualdad de oportunidades educativas de niñas o niños, reduciendo desventajas y dificultades iniciales en los procesos de aprendizaje, que podrían manifestarse en forma de fracaso escolar en las etapas educativas posteriores. En la última década, según los datos que ofrece la Consejería de Educación y Deporte, se ha producido un incremento de la oferta de plazas del primer ciclo de **Educación Infantil**. Así, desde el curso 2009/2010 al curso 2019/2020, la disponibilidad de centros se ha visto incrementada en un 48,6%, pasando de 1.524 a 2.264, mejorándose notablemente la oferta de este tipo de enseñanza a lo largo de dicho periodo.

Por otra parte, el análisis de la evolución de cursos académicos desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2017/2018 muestra que la **tasa de idoneidad** en las alumnas es superior a los alumnos, manteniéndose la brecha de género con la misma tendencia de años anteriores; las diferencias son menores en edades tempranas y mayores al ascender en los distintos niveles educativos. Cobran especial relevancia los resultados académicos en Educación Secundaria, etapa en la que de manera generalizada las chicas alcanzan mejores resultados que los chicos. En la comparativa entre los cursos 2007/2008 y 2017/2018 muestra que se viene produciendo un acortamiento de las brechas de género en las tasas de idoneidad en los niveles educativos más altos. Así, la brecha de género desciende en los resultados académicos tanto del alumnado de 13 años, pasando de 10,3 a 7,6 puntos porcentuales, como del alumnado de 15 años, edad en la que la diferencia entre alumnos y alumnas disminuye de 11,2 a 10 puntos porcentuales.

En el **uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)** en 2019, y con respecto a 2018, el uso de Internet para telefonar o realizar videollamadas por parte de las mujeres se ha incrementado en 26,1 puntos porcentuales, y 43,6 puntos porcentuales desde 2009. Asimismo, en el último año ha aumentado en 7,8 puntos el acceso de mujeres a la banca electrónica (25,7 puntos porcentuales con respecto a 2009) y en 12 puntos porcentuales el uso de Internet para escuchar música (35,7 puntos porcentuales más en 2019 que en 2009). En el envío y recepción de correos electrónicos se observa un descenso de 8,3 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y de menor cuantía (6,9 p.p.) en los hombres entre 2009 y 2019. En el caso de la búsqueda de información sobre bienes y servicios, en la década se ha producido un aumento mayor por parte de las mujeres que de los hombres (6,5 y 2,3 puntos porcentuales respectivamente).

Otros indicadores significativos a tener en cuenta incluyen las cifras de **personal docente e investigador** (en adelante PDI) en el que las universidades andaluzas muestran un desequilibrio entre el número de hombres y mujeres en 2018. Así, del total de 17.101 personas, el 60,6% son



hombres (10.371) y el 39,4% mujeres (6.730). Esta distribución es cercana a la del año 2008 (65,2% hombres frente a 34,8% mujeres), aunque el aumento de mujeres en 4,6 puntos porcentuales en la década ha contribuido a reducir la brecha de género.

También, la representación de **investigadoras e investigadores principales** que reciben incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía, muestra desequilibrios de género en los años analizados, con una mayor proporción de hombres. A pesar de ello, se observan los siguientes avances; las investigadoras principales en **Grupos de I+D** en 2009 fueron un 20,6%, aumentando 2,7 puntos porcentuales en 2012 (23,3%), para alcanzar finalmente el 26,9% en 2019 (6,3 puntos porcentuales más en la década). Por su parte, las investigadoras principales de **Proyectos de excelencia** partían en 2009 de una representación de 23,3% y experimentan un avance de 5,1 puntos porcentuales en 2012, año en el que representan el 28,4%, siendo esta la última convocatoria resuelta que extiende su ejecución hasta el año 2019.

Finalmente, el tercer indicador significativo es el de **cátedras universitarias**, que indica que en el curso 2018/2019, en Andalucía existen 2.507 cátedras de universidad, ocupadas en un 23,3% por mujeres (584) y en un 76,7% por hombres (1.923). Por lo tanto, la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 10,4 puntos porcentuales respecto al curso 2008/2009 (12,9%), pero sigue estando por debajo de los márgenes de representación equilibrada.

En Andalucía en el ámbito de la **Salud**, con el avance de datos para 2019, la **esperanza de vida (EV)** al nacer en Andalucía se cifra en 79,6 años para los hombres y en 84,9 para las mujeres, lo que significa una diferencia de 5,3 años entre sexos. La esperanza de vida a los 65 años, en el avance de 2019, se cifra en 18,6 en los hombres y 22,2 en las mujeres, siendo la brecha de 3,6 años. En Andalucía, entre 2000 y 2018, la EV al nacer ha aumentado 4,2 años en los hombres y 3,0 en las mujeres; y la EV a los 65 años ha aumentado en torno a 2,5 años en ambos sexos.

El **cáncer** continúa siendo en nuestra comunidad autónoma, al igual que en el resto de España, uno de los principales problemas de salud pública. En 2017, en las mujeres los cánceres más frecuentes son el de mama y colon-recto, representando el 45% del total de los casos de cáncer. En los hombres, los cánceres de próstata y colon-recto son los más frecuentes, representando el 36% del total.

En la población andaluza en 2017, considerando la **salud mental**, los problemas de depresión en las mujeres, con un 10,9% de casos, duplican en porcentaje a los hombres con un 4,9% en este tipo de trastornos. De igual manera ocurre en el caso de los problemas de ansiedad, en la que los hombres presentan con un 4,9%, la mitad de porcentaje que las mujeres (9,8%). En cambio, atendiendo a otro tipo de problemas mentales los porcentajes respecto al sexo son muy similares, siendo 2,4% en hombres y 2,7% en mujeres.

Finalmente, otro indicador de Salud que presenta importantes diferencias en función del género son las defunciones por **suicidio**. En España, según los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad de 2018 hubo 3.539 defunciones por suicidio en total, de las cuales el 18,4% (653) tuvieron lugar entre la población de Andalucía, siendo 505 en hombres y 148 en mujeres. Por tanto, la tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2018 por 100.000 personas fue de 12,6 en los hombres y 3,4 en las mujeres; es decir, casi se cuadruplica en el caso de los hombres.

Los indicadores relacionados con las políticas de **Dependencia, conciliación e igualdad** son también de gran importancia para mostrar los desequilibrios entre mujeres y hombres en sus actividades profesionales y vida diaria. Según los datos proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), el 63,8% de las **personas en situación de dependencia** con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,2% son hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a la distribución de mujeres y hombres en situación de dependencia en 2010, momento en el que las mujeres eran un 34,6% y los hombres un 65,4%.

Los indicadores del SISAAD de Andalucía inciden directamente en las personas y están vinculados directamente con el acceso a los recursos, por lo que son pertinentes al género. Su análisis contribuye a la mejora de los servicios que se prestan. Los datos muestran una presencia mayoritaria de mujeres en todos los servicios y prestaciones económicas del SISAAD que se ofrecen a través del **Programa de Atención Individual (PIA)**, salvo en la prestación económica de asistencia personal. Los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el **servicio de ayuda a domicilio**, con una representación del 78,5%, 77,1% y 72,4% respectivamente. El servicio de **centro de día y de noche** es el que cuenta con mayor representación masculina, un 47,1%. En cuanto a las **prestaciones económicas**, la vinculada al servicio tiene una representación de mujeres del 76,2%, en cambio en las otras dos prestaciones los datos están más equilibrados; situándose la brecha de género en el caso de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en 3,6 puntos porcentuales a favor de las mujeres y en el caso de la vinculada al servicio en 7,7 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Las modificaciones legislativas de los últimos años en materia de **permisos de maternidad y paternidad** ha ido cambiando favorablemente las cifras registradas en este ámbito. En este sentido, si se contabilizan las prestaciones de maternidad y actual prestación para madre biológica agregadamente y los de paternidad y actual prestación para progenitor diferente a la madre biológica conjuntamente, puede afirmarse que en el transcurso de la década 2009-2019, en Andalucía, las prestaciones de maternidad/madre biológica han caído un 25,5% mientras que las prestaciones de paternidad/otro progenitor han aumentado un 17,9%. De esta manera, si en 2009 en Andalucía había 141 prestaciones de maternidad/madre biológica por cada 100 de paternidad/otro progenitor en 2019 hay 112 prestaciones de paternidad/otro progenitor por cada 100 de maternidad/madre biológica.

El indicador que manifiesta la forma más extrema de desigualdad existente entre hombres y mujeres es el número de mujeres asesinadas por **violencia de género**. En el año 2019 el número de mujeres asesinadas en España por causa de la violencia de género ejercida por sus parejas o ex-parejas alcanza la cifra de 55 víctimas. Andalucía, por su parte, ha registrado 13 víctimas mortales en el año 2019, un 23,6% de las registradas a nivel nacional. En el año 2009, Andalucía tuvo 14 mujeres asesinadas, mientras que en España fueron 56; es decir, en diez años solo se ha reducido una mujer asesinada tanto en España como en Andalucía, si bien los datos son variables en los años intermedios.

Por otra parte, las **órdenes de protección incoadas** en los juzgados de violencia sobre la mujer, una de las medidas de protección a las víctimas, alcanzaron las 8.480 órdenes en 2019, disminuyendo un 3,2% respecto a 2018. Este descenso puede deberse a que las víctimas se acogen a la dispensa de la obligación de declarar, renunciando a seguir con el proceso judicial

y declarar contra sus agresores, generándoles una situación de indefensión. Sin embargo, entre los años 2009 y 2019 el crecimiento global del número de órdenes incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer en Andalucía ha sido del 19,2%, debido a la aplicación de políticas públicas desarrolladas a través de acciones coordinadas y transversales ejecutadas por las distintas instituciones en su ámbito de intervención.

Analizando el ámbito de los **Transportes**, según la información procedente de la Dirección General de Tráfico, en 2018 se contabilizó un total de 24.234 **personas heridas en accidentes de tráfico**, 40,6% fueron mujeres y 59,4%, hombres. Con respecto al año 2009, se registraron un total de 20.274 personas heridas con un porcentaje de hombres y mujeres de 63,2% y 36,8% respectivamente, por lo que la diferencia entre hombres y mujeres ha pasado de 26,4 a 18,8 puntos porcentuales entre 2009 y 2018, es decir se ha reducido en 7,7 puntos. El número de hombres heridos se ha incrementado en un 14% en el periodo, y el de mujeres un 34%. Así mismo, en 2018, se registró un total de 240 **personas fallecidas**, disminuyendo la cantidad respecto a las de 2009 (386). De este total de 2018, la distribución por sexo fue de 83,8% de hombres, y 16,2% de mujeres, mientras que en 2009 fue de 77,5% y 22,5% hombres y mujeres, respectivamente. La distancia entre hombres y mujeres fallecidos ha aumentado en los últimos 9 años en 7,4 puntos porcentuales, al disminuir el número de mujeres fallecidas en accidentes de tráfico y aumentar el de hombres.

Los datos acumulados para el periodo 2008-2019 de **personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo**, arrojan un total de 54.216 personas beneficiadas, de las cuales el 32,5% disfrutaban de su vivienda en régimen de alquiler, y un 67,5% en régimen de propiedad, observándose que en ambos regímenes de tenencia, son más numerosos los hombres que las mujeres cuando disfrutaban de dicha tenencia en solitario. En la modalidad alquiler, la diferencia entre mujeres y hombres es bastante reducida, con porcentajes de 34% mujeres y 34,6% hombres, mientras que cuando la vivienda se disfruta en propiedad, el porcentaje de 28,9% de mujeres es sensiblemente inferior al de 40,6% de hombres. Por tanto, las mujeres se pueden ver más afectadas por la precariedad en el acceso al disfrute de una vivienda en el contexto del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, durante el periodo estudiado.

Finalmente, los datos de personas ocupadas en el **sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** en Andalucía, muestran que en 2019 el sector empleó a un total de 255.384 personas, de las cuales el 25,3% eran mujeres (64.529) y el 74,7% hombres (190.855). Comparando datos de 2009 y 2019, se produce un aumento del 17,8% en el total de personas empleadas en el sector, pasando de 216,8 miles de personas ocupadas en 2009 a los 255,4 en 2019. La diferencia entre mujeres y hombres es más acusada en 2019, con una brecha de 49,5 puntos porcentuales, mientras que en 2009 era de 44,7 puntos porcentuales.

Al mismo tiempo, en 2020 en Andalucía existe un total de 149.457 **explotaciones ganaderas**, un aumento del 13,9% respecto a 2012, de las cuales 14.082 son de personas jurídicas y 135.375 de personas físicas; de éstas 113.420 (83,8%) son de hombres y 21.955 (16,2%) son de mujeres, lo que evidencia una fuerte masculinización del sector ganadero. En conjunto, la brecha de género en las titularidades de personas físicas se cifra en 67,6 puntos porcentuales en 2020. Los datos para 2012, muestran 11.350 personas jurídicas; 102.607 (85,6%) hombres y 17.304 (14,4%) mujeres. Eso supone, una brecha de género de 71,2 puntos porcentuales. Con respecto a 2020, ha aumentado ligeramente el porcentaje de explotaciones de titularidad femenina desde 2012 a 2020 y se ha reducido ligeramente la brecha de género.

Otro dato que aporta el capítulo de Realidad del informe es el de las personas físicas que realizan **solicitudes de ayuda directa a la PAC**. En el año 2019, de las 219.458 personas que solicitaron esta ayuda, el 59,3% fueron hombres (130.102), y el 40,7% (89.356) mujeres. Se observa una evolución positiva en términos de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en esta variable, ya que en 2009, de las 231.482 personas solicitantes, el 70,1% (162.203) eran hombres, y el 29,9% (69.279) mujeres, es decir, la diferencia entre hombres y mujeres en sus porcentajes ha pasado de 40,1 puntos en 2009 a 18,6 puntos en 2019.

En el ámbito de la **Cultura**, en el **empleo generado en el sector cultural** en Andalucía en 2018 persiste una significativa brecha de género, por la menor participación de las mujeres, pero dentro de los márgenes de equilibrio con un 60% de hombres y un 40% de mujeres. No obstante, entre las personas asalariadas, la distribución por sexo revela una mayor presencia de mujeres respecto al conjunto del sector; 42,4% mujeres y 57,6% hombres. En 2012, la representación femenina se situaba en el 39,7%, por lo que la ligera mejora del periodo 2012-2018 en la presencia de mujeres en el empleo del sector cultural lo sitúa en el equilibrio representativo.

El Registro de la **Propiedad Intelectual** de Andalucía recoge el número de autoras y autores de obras que solicitan inscripción. En 2019 las personas físicas ascienden a 5.506, entre las cuales persiste una brecha de género, con 3.500 hombres y 2.006 mujeres y siendo la representación masculina del 63,6% y la femenina del 36,4%. Respecto a 2010 la participación de las mujeres ha mejorado 7,1 puntos porcentuales respecto a 2019, si bien no llega a alcanzar los márgenes de equilibrio representativo.

En el ámbito del Deporte, en conjunto, el análisis de las personas que participan en programas **deporte de alto rendimiento** en Andalucía en 2019 revela la persistencia de una mayoría masculina. Así, considerando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, las mujeres representan un 39% y los hombres un 61%. Respecto a 2018, año en que la representación femenina suponía un 34,3%, se ha producido una reducción de la brecha de género de 9,3 puntos porcentuales. Respecto a las **licencias federadas**, en el año 2019 el total de 563.986 licencias en Andalucía, se otorgaron a un 81,9% de hombres y 18,1% de mujeres. Comparando con el año 2009, hay un ligero aumento de la proporción de licencias femeninas de 1,4 puntos porcentuales.

Finalmente, la participación en ligas nacionales, promueve el **deporte en competiciones oficiales**, que en 2019 otorga subvenciones a 104 equipos, de los que 48 son equipos femeninos, 43 masculinos y 13 mixtos. Es decir, se promovió a un mayor número de equipos femeninos, que representan el 46,2% del total, frente al 41,3% de equipos masculinos y el 12,5% de equipos mixtos. Con respecto a los años anteriores de desarrollo del Programa, se aprecia una subida progresiva del número de equipos femeninos subvencionados, pasando de 36 equipos femeninos en el año 2017, hasta los 48 en 2019.

Adicionalmente, se presenta en este Informe un análisis de la **representación de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Junta de Andalucía**.

Este estudio incluye al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, al docente del Sistema Educativo Público andaluz, al sanitario del Servicio Andaluz de Salud, al personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia y al de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. En conjunto, en 2020, todos

los colectivos presentan en general representaciones muy feminizadas, a excepción del personal de las entidades instrumentales y los consorcios, que mantiene una representación equilibrada.

Sin embargo, cuando se hace un análisis más detallado de cada uno de los colectivos se encuentran tendencias y explicaciones relevantes sobre la persistencia de desigualdades. Así, por ejemplo, aunque las mujeres siguen siendo mayoría en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía, especialmente entre el personal laboral, su presencia en los niveles superiores de la escala administrativa y en los grupos profesionales más elevados, se produce a un ritmo menor que la feminización del global de la plantilla. La temporalidad entre las mujeres del personal de la Administración General es diez puntos más elevada que entre los hombres. Así mismo, las mujeres son mayoría entre el personal más joven y entre el personal sin descendencia, esta presencia relativa suele ir reduciéndose a medida que se avanza en la edad y en el número de descendientes.

En el período 2008-2020, la incorporación intensa y creciente de mujeres en el Sistema Educativo Público andaluz se ha producido tanto en los centros de titularidad pública, como en los concertados, destacándose el mayor ritmo de desequilibrio que han experimentado los centros públicos que, en 2008, rozaban valores de equilibrio. Así mismo, destaca la mayor presencia de mujeres en los ámbitos que en 2008 estaban más masculinizados, como la Inspección Educativa o la Formación del Profesorado. Esta segregación horizontal se combina con una menor presencia de las mujeres en puestos de los equipos directivos (el 55,9% en Primaria, Secundaria y Personas Adultas en 2020), en comparación con su representación en todo el sistema educativo.

En 2020, la temporalidad en los centros de titularidad pública afecta más a los hombres que a las mujeres y a enero de 2020 las mujeres docentes reciben una retribución 3,4% inferior a la del profesorado masculino, aunque entre el profesorado más joven existe una mayor igualdad retributiva, todavía ligeramente favorable a los hombres (0,3%). La descendencia también parece incidir en la cuantía de la brecha salarial. Finalmente, el 71,7% del personal docente que ha solicitado algún tipo de permiso, son mujeres, por lo que su uso está muy feminizado.

Las mujeres son mayoría entre el personal estatutario del Sistema Andaluz de Salud (SAS), mientras que su presencia es claramente minoritaria en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29). El 92,4% de las mujeres profesionales del SAS se concentran en los denominados puestos básicos, especialmente, entre el personal de enfermería (el 27,5% de las profesionales se ubican en este colectivo), de auxiliares de enfermería (el 21,7%) y entre el personal médico (el 13%). Los dos primeros colectivos presentan una representación muy feminizada, mientras que la representación del personal médico es prácticamente paritaria, confirmando en 2020 la tendencia hacia una mayor presencia de médicas experimentada en los últimos años.

La presencia de mujeres y hombres en los cargos y niveles más elevados y con mayor responsabilidad del SAS, ha experimentado en 2020 una tendencia ambivalente en términos de igualdad de género. Así, por un lado, se ha mantenido el incremento de la presencia femenina en el grupo profesional A1 y ha aumentado la proporción de mujeres entre los cargos intermedios. Sin embargo, también ha aumentado la presencia de hombres entre los cargos directivos y en los niveles superiores de la escala administrativa (27-29) situándose en este último caso, fuera de los márgenes de equilibrio. Por tanto, se acentúa la segregación vertical en el SAS ya que aumenta la proporción de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, mientras que disminuye entre los cargos directivos y en los niveles superiores de la carrera administrativa.

También se aprecia un mayor desequilibrio en la representación por sexo del personal no judicial de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,33) con relación a 2019 (IPRHM=1,31). El incremento en la presencia femenina se relaciona con un crecimiento en el total de la plantilla que ha sido más acusado entre las mujeres y que agudiza la tendencia al desequilibrio de los últimos años. En 2020 se experimenta un importante repunte en la tasa de temporalidad del personal no judicial (pasando del 13,1% al 15,6%), que sigue afectando en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%).

Finalmente, las entidades instrumentales del sector público andaluz mantienen en 2020 una tendencia próxima a la paridad (IPRHM=1,02), aunque solo los mandos intermedios y los puestos básicos mantienen plantillas equilibradas, mientras que entre los máximos cargos directivos y los equipos directivos se acentúa en 2020 la sobrerrepresentación masculina. Los órganos de gobierno (IPRHM=0,71) tampoco alcanzan la representación equilibrada que impulsa la Ley 9/2018, aunque mejoran los valores de 2019 (IPRHM=0,69).



3

**REALIDAD**  
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)





# 3

Este tercer capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto proporciona una selección de indicadores relevantes desde el punto de vista de género en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía y los analiza en el contexto en las relaciones sociales andaluzas de los últimos diez años, comparándolo, cuando es posible, con la situación del conjunto de España.

La disponibilidad de indicadores que proporcionan información desde el punto de vista de género, contribuye al mejor conocimiento de la situación diferenciada en la que se encuentran hombres y mujeres en Andalucía, necesaria en la planificación de la política pública para establecer medidas que corrijan las brechas de género encontradas, las cuales obstaculizan el desarrollo económico y el pleno bienestar de toda la sociedad andaluza.

Los indicadores que anualmente se seleccionan y se presentan en este capítulo se agrupan en una serie de 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.

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género<sup>1</sup>, las estadísticas de género cuentan con un alto potencial para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, ya que visibilizan las inequidades de género, lo que es especialmente conveniente en aquellas áreas que antes se consideraban irrelevantes desde el punto de vista de la igualdad de género. Además, los indicadores y estadísticas de género proporcionan evidencias para que la legislación, los planes y programas respondan a las necesidades de hombres y mujeres, así como información sobre su impacto, evitando que se perpetúen sesgos de género en las medidas que adoptan los poderes públicos. El nivel de desarrollo de las estadísticas de género pone de manifiesto la importancia que le otorgan los actores de las políticas públicas.

En cumplimiento de los mandatos de la legislación estatal y andaluza relativa a la igualdad de género, los poderes públicos están obligados a incorporar la variable sexo en la recogida y análisis de datos relativos a personas, así como en la elaboración de investigaciones cuyo objetivo sea conocer las diferencias entre mujeres y hombres. En cumplimiento de lo anterior, en la Comunidad Autónoma andaluza, la estadística oficial contempla la transversalidad de género entre sus ejes de actuación, como recoge el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, aprobado

---

1 European Institute for Gender Equality, EIGE (2019). Gender statistics and indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

por la Ley 3/2013, de 24 de julio, y ampliado hasta el año 2020 por la Ley 6/2017, de 27 de diciembre. Esto contribuye a no retroceder sobre lo avanzado y a dar continuidad y calidad a la información relativa a la igualdad de género en Andalucía.

Los indicadores que conforman este capítulo, están basados en datos oficiales. Entre las principales se encuentran la oficina de estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Estas últimas, así como las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía, apoyan a los centros directivos en el análisis de los datos de su ámbito competencial.

El proceso de elaboración de este capítulo comienza con la revisión anual que se realiza de los indicadores publicados el año anterior, analizando la conveniencia de mantenerlos, actualizarlos, introducir nuevos e incluso eliminar algunos por la falta de datos actualizados en la fecha de elaboración de este informe o porque se hayan quedado algo desactualizados. En este sentido, el número de indicadores analizados en el Presupuesto 2021 llega a 145, habiéndose incorporado cuatro nuevos indicadores en esta edición sobre temas de actualidad relevantes de género en la sociedad actual como son las personas pacientes de cáncer y de salud mental, la promoción deportiva en competición oficial, así como un indicador sobre prácticas proambientales. Además de estas novedades, a continuación se comentan otras mejoras y cambios que se han llevado a cabo a lo largo del apartado.

En primer lugar, el capítulo de Realidad del Informe del Presupuesto 2021 presenta un cambio significativo con respecto a la información de las series. Así, manteniendo el propósito de análisis desde una perspectiva evolutiva y comparativa, se ha ampliado el marco temporal de los datos analizados, ofreciendo una visión longitudinal de una década. No obstante, en algunos casos se ha tenido que adaptar esta horquilla temporal a la disponibilidad de los datos oficiales ofreciendo un número menor de años. En este sentido, un total de 96 indicadores han incorporado esta perspectiva longitudinal para el Informe de impacto de género del Presupuesto 2021.

Así mismo, además de aquellos indicadores específicos que en los informes anteriores aportaban información para Andalucía y España, en esta edición del Informe de impacto de género se ha tratado de generalizar el número de indicadores que ofrece esta información comparativa autonómica y estatal, siempre que ha sido posible encontrar los datos necesarios para tal comparación. Con esta nueva dimensión comparativa entre la realidad de Andalucía y la de España se han incluido 43 indicadores que anteriormente solo mostraban información sobre la realidad andaluza.

De manera específica, se muestra la variación o modificación de los indicadores que se ha llevado a cabo en cada área concreta, de común acuerdo con cada una de las consejerías responsables de cada área competencial, la cual realiza los análisis y comentarios relativos a los datos del indicador en concreto. Las áreas que presentan cambios en los indicadores son las que a continuación se detallan.

En el área de Población e Inmigración se ha incorporado la variable de análisis España al indicador sobre Edad media de la población según sexo. Por otra parte, el indicador sobre Edad media a la maternidad por comunidades autónomas y España, amplía el análisis considerando la nacionalidad de la madre.

En el apartado sobre Poder y Representación, el indicador sobre los Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales según sexo incluye este año una comparativa con España, y el análisis de género del Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía, S.A., se acompaña con el del personal directivo del ente Radiotelevisión Española (RTVE).

En Empleo, Renta y Pensiones, se incorpora la variable España a todos los indicadores que se citan a continuación: Población de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica; Tasas de ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo; Tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado; Tasa de temporalidad; Tipo de contrato registrado; Tipo de contrato o relación laboral según sexo y sector público o privado; Empleo de las personas con discapacidad; Empleo de las personas migrantes; Personas asalariadas según sexo y tramo de salario; Pensiones contributivas según sexo y clase; Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía; Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación.

En el epígrafe sobre Empresas, Universidad y TIC, se amplía el análisis a nivel nacional para los indicadores relativos a la evolución del número de personas de alta como autónomas según sexo y en las personas empleadoras según sexo. También en el alumnado matriculado y egresado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento, así como en el alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento; en las tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis y en el personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología. Finalmente en el uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, edad y tipo de producto, y en las personas de 16 a 74 años que han usado internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio y en las formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción.

La incorporación de la variable de análisis relativa a España en el apartado de Educación se hace a través de los indicadores de evolución del número de centros y de alumnado de primer ciclo de Educación Infantil. También en la evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria. Por otra parte, en el alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar, alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel, alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio y de grado superior según sexo y familia profesional y, finalmente, en el alumnado de Educación de personas adultas según sexo.

En Cultura y Deporte, se incluye por primera vez un indicador sobre el Programa de Participación de Ligas Nacionales (PLN) según sexo en Andalucía, ya que este programa ha sustituido al Estrella Élite y estaban disponibles este año los datos sobre el apoyo a los equipos que participan en competiciones no profesionales. Por otra parte, el indicador sobre Autores y autoras de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra amplía su análisis a España.

En el área dedicada a la Salud, figuran nuevos indicadores que analizan a Pacientes mujeres y hombres residentes en Andalucía según las principales neoplasias diagnosticadas, así como Pacientes de salud mental según sexo, edad y tipo de enfermedad en Andalucía y en España. También se realiza la comparativa a nivel nacional en los indicadores Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo, Defunciones de mujeres y hombres según las principales causas, Muertes por

suicidio según sexo y franja de edad. Por otra parte, vuelve a incluirse en este informe el indicador relativo a Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal, ya que no existen datos actualizados sobre consumo de drogas según sexo, frecuencia y tipo de sustancia.

Por su parte, la única modificación en el apartado dedicado al análisis de Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género es el análisis ampliado a España en el indicador de Prestaciones de maternidad y paternidad. En el análisis sobre Vivienda y Transporte, se ha recuperado el indicador Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo en Andalucía, y se analizan los datos de España relativos a los Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal y a los Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupos de edad. Por otra parte, la novedad del epígrafe dedicado a Agricultura y Pesca es el análisis a nivel nacional de los datos relativos a Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional. Finalmente, en el epígrafe sobre Medio Ambiente, se incluye un nuevo indicador sobre Prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía, gracias a la disponibilidad de datos del informe EcoBarómetro Andalucía 2018.

## 3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

### 3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

Andalucía sigue siendo la Comunidad Autónoma más poblada de España, con un total 8.460.261 personas a 1 de enero de 2020 (4.291.389 mujeres y 4.168.872 hombres) pese a que se ha producido un estancamiento en el crecimiento de la población andaluza por lo que presenta valores similares a los del año 2019 en la misma fecha. En conjunto, la población creció a lo largo de 2019 un 0,6%, ligeramente más que el incremento del 0,4% del año anterior, según los datos del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE).

Del mismo modo, a 1 de enero 2020, la población española se mantiene en valores similares al año anterior, con un total de 47.431.256 personas. Los datos registran un mínimo crecimiento en la población española del 0,9%, también escasamente superior al registrado en 2019, que fue del 0,7%. Ello se refleja en la distribución por sexo de la población sin variaciones respecto al año anterior, con una proporción del 49% hombres y el 51% de mujeres. Entre las causas de este bajo crecimiento de la población española están la baja natalidad y las nuevas pautas migratorias, reflejado en el saldo vegetativo, la diferencia entre nacimientos y muertes, y el saldo migratorio, es decir, la inmigración menos emigración.

El comportamiento en las diferentes Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas del territorio a 1 de enero de 2020, muestra que el ligero crecimiento interanual de la población ha sido generalizado; si bien, la región que más crece es Islas Baleares, con un 1,9% más de personas respecto al año anterior y la que menos es Galicia con un 0,1% de su población. La Comunidad Autónoma de Andalucía sigue siendo la más poblada (supone el 17,8%), seguida de Cataluña (16,4%), la Comunidad de Madrid (14,3%) y la Comunidad Valenciana (10,7%).

En enero de 2020, las Comunidades con una presencia de hombres y mujeres más igualitaria en su población son, al igual que en 2019, la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha y la Región de Murcia (50,1% hombre y 49,9% mujeres). Por su parte, el Principado de Asturias se sitúa como el más feminizado (52,3% de mujeres) seguido de cerca por la Comunidad de Madrid (52,2%). Los territorios con mayor número de hombres son las Ciudades de Ceuta (50,5%) y Melilla (50,7%).

### 3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

La composición por sexo de la población residente en Andalucía por provincias a 1 de enero de 2020 presenta rasgos comunes que se venían produciendo en años anteriores, como es la presencia mayoritaria de mujeres en siete de las ocho provincias andaluzas. Almería es la única provincia con una representación masculina superior a la femenina (51,1% de hombres y 48,9% de mujeres) y Sevilla es la provincia más feminizada, en la cual las mujeres representan un 51,2% de la población, seguida de cerca por Córdoba y Málaga, con una proporción del 51% de mujeres.

Otro de los elementos característicos en Andalucía son las diferencias de población que concentra cada provincia, sin cambios significativos con respecto al año anterior, destacando Sevilla que aglutina el 23% de la población del territorio, Málaga el 19,9% y Cádiz el 14,7%. En sentido opuesto, la provincia de Huelva es la menos poblada (6,2%) de la comunidad. Según se viene observando, a nivel provincial el volumen de población se mantiene sin variaciones en 2020, con un mínimo incremento interanual. La provincia de Almería es la que muestra el mayor crecimiento (1,6%).

El comportamiento de la población residente en Andalucía en la última década revela una ralentización del crecimiento respecto a las anteriores mediciones. Entre los años 2010 y 2020 la población ha crecido un 1,1%, confirmando el moderado crecimiento poblacional en el territorio. Así, respecto al periodo 2008-2018, el ritmo de crecimiento ha descendido en 1,1 puntos porcentuales. Sin embargo, se observan diferencias en el crecimiento de la población masculina y femenina. Entre 2010 y 2020, las mujeres han aumentado un 1,5% en su conjunto, por el contrario, la cifra del número de hombres es menor, incrementándose solo en un 0,6%.

Resulta especialmente significativo observar las variaciones producidas en esta década entre los grupos de edad de la población andaluza. En primer lugar, se produce un aumento importante de la población mayor de 65 años de un 17,5%, como consecuencia de la aceleración del envejecimiento poblacional. Si bien, se observa que es entre la población masculina donde se produce una mayor aceleración en esas edades, con un crecimiento de un 19,9% en este periodo, frente al 15,7% de incremento en la población femenina.

Por otra parte, se viene produciendo una progresiva pérdida de población joven y ello se refleja durante el periodo 2010-2020 en un descenso del 4,7% de la población de entre 0 y 19 años, que se ha distribuido en igual proporción en hombres y mujeres (un 4,7% en ambos sexos). Por el contrario, en la franja entre los 20 y los 64 años, para la que desciende la población en un 0,8%, son los hombres los que acusan en mayor medida el descenso en población (1,4%), mientras que para las mujeres este descenso es más moderado (0,2%).

### 3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por comunidades autónomas

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

El análisis de la población residente en España en función de los grupos de edad confirma la progresiva tendencia al envejecimiento de la población, según los datos provisionales a 1 de enero de 2020 del INE. La proporción que representan las franjas de edad más jóvenes y las más ancianas se está igualando y la población de 65 años en adelante crece a mayor ritmo significando el 19,4% de la población. Semejante es la proporción que supone la población de la franja de 0 a 19, 19,4% del total, lo que significa que se está produciendo una tendencia descendente. En 2019, la población mayor de 64 años representaba el 18,9% y la franja más joven el 19,5%.

Este análisis de la población residente en España por grupos de edad muestra cómo se consolida el fenómeno según el cual la natalidad disminuye significativamente y la longevidad aumenta a un ritmo cada vez más acelerado. Algunos análisis<sup>2</sup> señalan que “si bien el envejecimiento de la población ya

<sup>2</sup> Revista Paneles de Economía Española (2020). nº 164, pág.154. Funcas.

registrado en los países avanzados tiene que ver en buena medida con el impacto temporal del *baby boom*, las tendencias en fertilidad y longevidad parecen tener componentes duraderos que harán que dicho envejecimiento prosiga e, incluso, se acelere en las próximas décadas”.

Observando la población española por grupos de edad, se aprecia que en 2020, los hombres jóvenes entre 0 y 19 años (20,4%) son mayoría en relación con los hombres mayores de 65 y más años (17,2%), mientras que entre las mujeres son mayoría las personas de 65 y más años (21,6%) frente a las jóvenes entre 0 y 19 años (18,5%). Por tanto, el índice de envejecimiento en España es muy diferente para las mujeres (117%) y para los hombres (84,1%), o lo que es lo mismo se contabilizan 117 mujeres mayores de 64 años por cada 100 mujeres menores de 19 años, y 84,1 hombres mayores de 64 años por cada 100 hombres menores de 19 años.

En Andalucía, el índice de envejecimiento es menor que en España tanto en el caso de los hombres, del 70,8% frente al 84,1% que se da en el ámbito estatal, como en el caso de las mujeres, que es del 96,9% en Andalucía frente al 117% nacional. Esto quiere decir, que en Andalucía, en 2020, tanto para mujeres como para hombres la proporción de población de más de 64 años es menor que la población de 0 a 19 años. Esta tendencia es continuista con la del año pasado.

Al igual que en 2019, hay otras regiones del territorio nacional como las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y la Región de Murcia donde se localiza la población más joven (26,3%, 29,5%, y 22,7%, respectivamente), y por el contrario, aquellas otras en las se supera el 25% de población mayor de 64 años como el Principado de Asturias, Castilla y León y Galicia (26,2%, 25,6%, y 25,5% del total, respectivamente).

La edad media de la población proporciona información relevante que se debe tener en cuenta en el diseño de los servicios públicos a la hora de ofertar las actuaciones para la ciudadanía en base a sus demandas y necesidades en función de los roles de género.

La edad media de la población andaluza ha ido aumentando a lo largo de los años como reflejo del envejecimiento de la población. Al mismo tiempo, el avance de la edad media va cambiando la edad subjetiva de las personas, como se sitúan en las etapas de la vida y retrasa cuando se puede decir que alguien empezará a ser una “persona mayor”. En Andalucía, en 2009 la edad media de los hombres era 37,8 años y las mujeres era de 40,1 y diez años más tarde, en 2019, la edad media de las mujeres es 43 años y la de los hombres 40,7.

En este sentido, en Andalucía la brecha de género en la edad media, en esta década, apenas se ha reducido, pasando de 2,4 años en 2009 a una diferencia de 2,3 años en 2019. En España en cambio, la edad media de la población es algo superior, alcanzando en 2019, para las mujeres 44,6 años y 42,1 para los hombres. Hace una década, en 2009, los hombres tenían una edad media de 39,4 y las mujeres de 42,1.

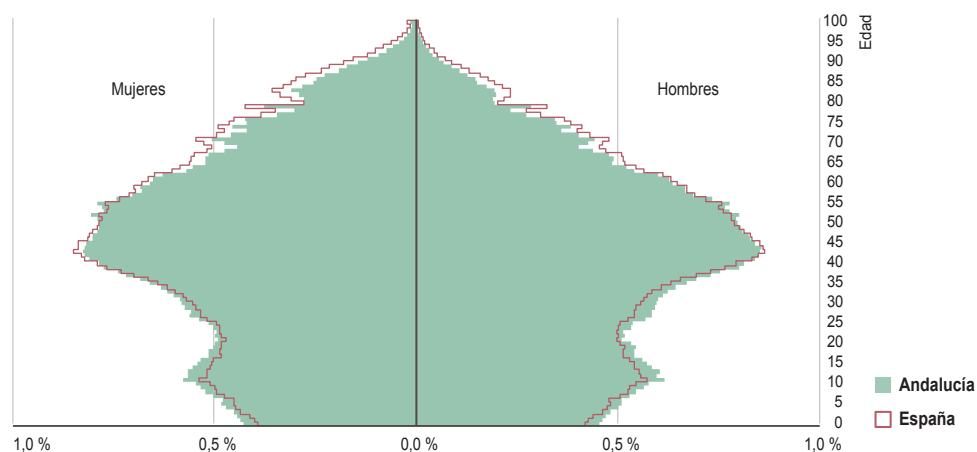
El índice de dependencia juvenil muestra el número de jóvenes, menores de 16 años, por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En España en 2020, el INE lo ha calculado en 24%, siendo 25,4% para Andalucía, mientras que estos datos para 2010 en España y Andalucía eran 23,5% y 26,1% respectivamente. Por tanto, si bien en Andalucía en esta década la población juvenil dependiente se ha reducido en 0,7 puntos porcentuales, en España ha aumentado en 0,5 puntos porcentuales.

En el caso del índice de dependencia senil, que representa el número de mayores, 65 o más años, existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años), se da otro

escenario. A lo largo de la década entre 2010 y 2020, en España el índice de dependencia senil ha aumentado 5,3 puntos porcentuales pasando de 24,9% a 30,2%, mientras que en Andalucía el aumento ha sido menor, de 4,5 puntos porcentuales, evolucionando del 22% en 2010 al 26,4% en 2020. No obstante, se advierte que tanto a nivel nacional como andaluz la tendencia es al aumento de la población senil dependiente.

Finalmente, la representación de la pirámide de población correspondiente a Andalucía y España muestra la proyección de la población andaluza hasta 2070 y la española hasta 2066, conforme a los datos aportados por el INE y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y refleja el volumen de población según edad y sexo.

**GRÁFICO 3.1.3. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2020**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población 2016-2066.  
Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la Población de Andalucía y Provincias 2016-2070.

Andalucía tiene un saldo vegetativo negativo, actualmente se producen más muertes que nacimientos cada año, y este descenso progresivo en los nacimientos se refleja en el estrechamiento de la base de la pirámide. En 2020, a partir de los 54 años hay mayor proporción de mujeres andaluzas que de hombres, a diferencia de 2019, cuando el punto de inflexión se situó a los 51 años. Por otra parte, se mantiene la tendencia de un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la parte central de la pirámide, que refleja las mejoras en las condiciones de salud de la población masculina.

En el caso de España, el cambio de tendencia que se viene produciendo en la natalidad española desde los años 80 pronostica cambios importantes en la fisonomía de la pirámide poblacional, mostrando una población cada vez más envejecida. Desde el punto de vista de género, la mayor presencia femenina se observa en las generaciones nacidas desde los años 20 hasta la década de 1970. En la pirámide poblacional española de 2020, los hombres son mayoría hasta los 52 años, similar al año anterior que era hasta los 53 años, edad en que las mujeres pasan a ser mayoría.

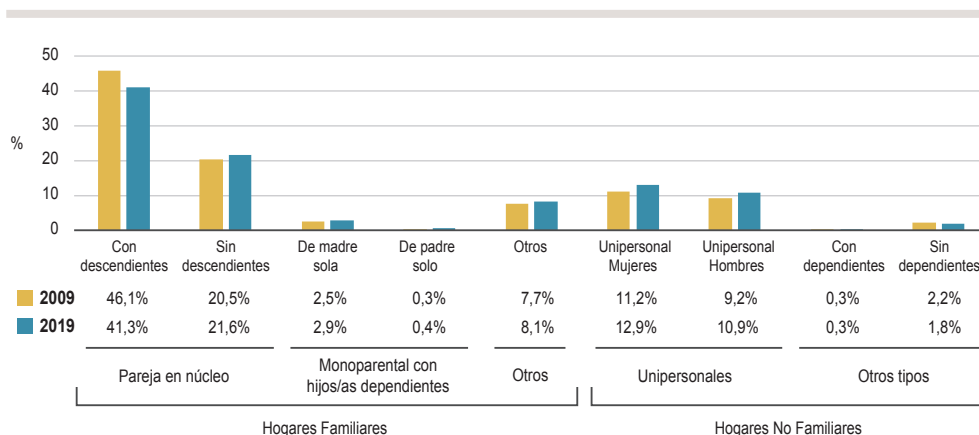


### 3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2008 y 2018

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

A efectos del análisis, la categoría “hogar” comprende al grupo de personas residentes en la misma vivienda, pudiéndose diferenciar dos tipos de hogares dentro de dicha estructura; los familiares y los no familiares. Los hogares familiares se caracterizan por el vínculo por lazos de parentesco, de sangre o políticos de las personas convivientes. En los hogares no familiares, en cambio, conviven grupos de personas que residen en una misma vivienda.

GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2009 y 2019



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.

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

Según los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa, durante el periodo comprendido entre los años 2009 y 2019, se ha producido un cambio significativo en la composición de los hogares andaluces, que tiene como principal característica la progresiva disminución del número de hogares familiares. Esta característica refuerza la tendencia de años anteriores, si bien, hasta el momento, los hogares familiares siguen constituyendo la fórmula mayoritaria entre la población andaluza, significando el 74,2% del total de hogares en el año 2019. Pero con respecto a 2009 esta opción ha experimentado una disminución de 2,9 puntos porcentuales.

Es particularmente significativo el descenso de los hogares familiares con hijos, que pasan de significar el 46,1% en 2009, al 41,3% en 2019, reduciéndose por tanto 4,9 puntos porcentuales. Cabe comentar que los hogares familiares monoparentales con hijos dependientes de madre sola siguen siendo casi siete veces más frecuentes que los encabezados por un padre solo, significando los primeros el 2,9% y los segundos el 0,4% de todos los hogares andaluces respectivamente.

Al mismo tiempo, a lo largo de la década ha ido aumentando el número de personas que viven en los hogares denominados “no familiares”, principalmente en los unipersonales. De esta forma, los hogares no familiares unipersonales son la segunda fórmula mayoritaria de convivencia en Andalucía por detrás de los hogares familiares en pareja y muy por delante de los monoparentales. Dentro de

los hogares no familiares unipersonales, cabe destacar que en el año 2019 los encabezados por mujeres representaron el 12,9% del total, lo que supone un incremento de 1,7 puntos respecto a 2009, por encima de los creados por hombres, que supusieron el 10,9% en 2019, y que aumentaron 1,6 puntos entre 2009 y 2019.

### 3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España (Periodo 2003-2019)

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

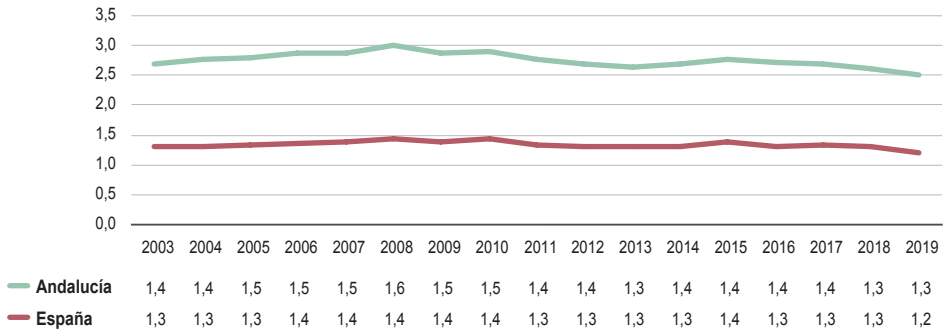
El indicador sobre la edad media de la maternidad permite medir la edad en que las mujeres son madres por primera vez. A nivel nacional, la edad media se sitúa en 32,2 años en 2019, superior a los 31,7 años registrados en Andalucía, según indican los datos de INE. Andalucía es una de las regiones donde la edad media de la maternidad es más baja, junto con Ceuta, Melilla, Murcia, Baleares y Canarias. En cambio, Madrid, La Rioja y País Vasco son las Comunidades Autónomas con la edad media de la maternidad más alta.

También hay variaciones significativas si se observa la edad media de la maternidad registrada por la población española y la extranjera. De este modo, en 2019, la edad media de la maternidad de la población española asciende a 32,8 años mientras que desciende a 30,1 años entre la población extranjera. En el caso de Andalucía, la edad media de la maternidad de personas extranjeras en 2019 se sitúa por debajo de los treinta años, en 29,4, mientras que la población no extranjera es 32 años. Por tanto, la edad media de la maternidad de la población extranjera es, en todos los casos, menor que la de la población española.

Es destacable también que el retraso en la edad de la que se es madre se refleja en la evolución del dato, y la media de edad de la maternidad se ha incrementado considerablemente en los últimos años. En Andalucía, en 2003 la edad media de la maternidad era de 30,4 años, habiéndose incrementando por tanto en 1,3 en estos 16 años. En 2003 la media de edad de las madres extranjeras se situó en 28 años y las no extranjeras 30,5, por lo que el aumento ha sido de 1,4 años y 1,5 para extranjeras y no extranjeras respectivamente. En el caso de España la edad media de la maternidad se situó en 30,9 años en el año 2003, produciéndose un aumento de la media de 1,4 años durante el periodo 2003 y 2019.

El indicador del índice coyuntural de fecundidad analiza la evolución de la fecundidad en un periodo temporal. Según el INE, este índice se define como el número medio de descendientes que tendrá una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil, en caso de mantenerse la misma intensidad fecunda por edad que la observada en el año de referencia en ese ámbito. En 2019, Andalucía mantiene el mismo valor del índice que en el año 2018, con una media de 1,3 descendientes por mujer, según el avance de resultados facilitados por el IECA y el INE. En el caso de España, el índice coyuntural de fecundidad muestra un descenso su posición respecto al año anterior 2018 y registra una media de 1,2 descendientes por mujer, convirtiéndose en el peor dato de la serie histórica.

La evolución del índice que se produce en el periodo 2003 a 2019 revela que en Andalucía se produce una tendencia ascendente hasta el año 2008, donde alcanza su máximo, con una media de 1,6 descendientes y a partir del año 2009 la tendencia cambia, produciéndose un progresivo descenso hasta situar el índice en 1,3 de 2019. En España, la media de descendientes por mujer llega a su máximo en 2006, situándose en 1,4 descendientes por mujer, valor que se mantiene hasta el año 2010.

**GRÁFICO 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2003-2019**


Nota: Avance de resultados de 2019.

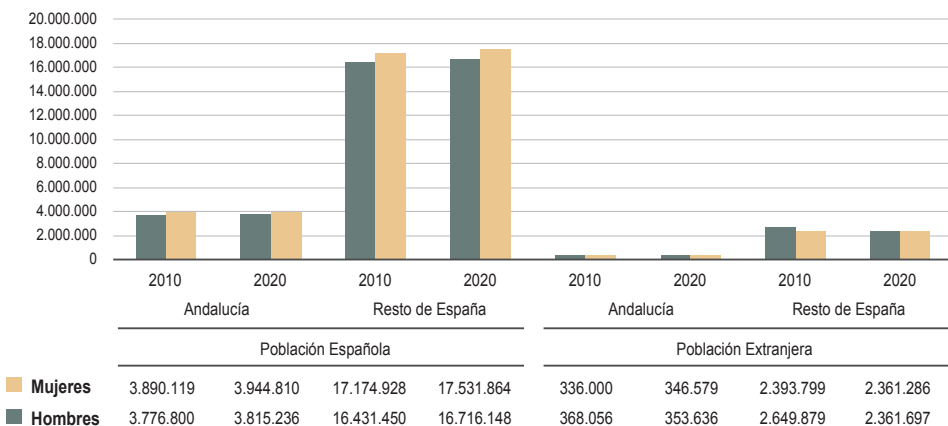
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

### 3.1.6. Población migrante

#### Población inmigrante

*Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

Según datos del padrón de 1 de enero de 2020, encontramos un total de 876.162 personas nacidas en el extranjero que residen en Andalucía, y un total de 700.215 personas con la condición de extranjeras. Respecto a la población total andaluza de 8.460.261 personas, el porcentaje de quienes nacieron en el extranjero es del 8,3%, una cifra 3,2 puntos porcentuales menor que la media española.

**GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2010 y 2020**


Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.

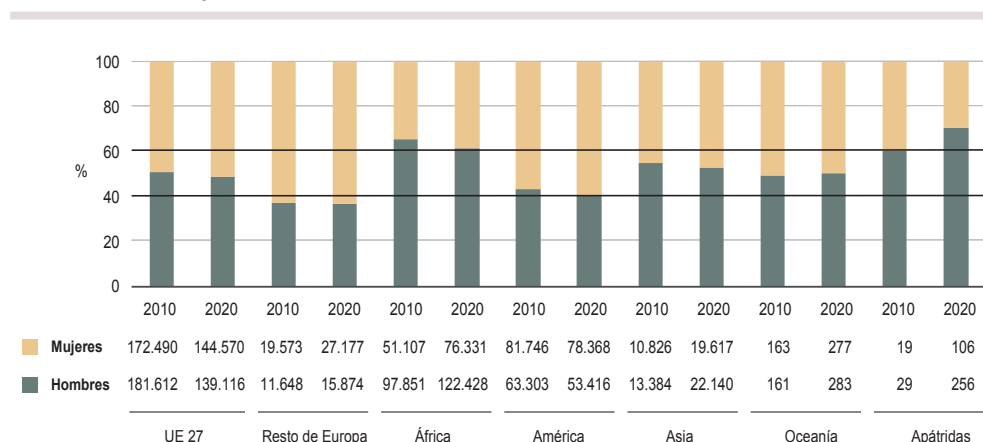
De ellas, 346.579 son mujeres (49,5%) y 353.636 hombres (50,5%). Este dato supone un ligero incremento de población extranjera respecto al año 2019 del 7,2%, en consonancia con la subida que se produce en el conjunto de España. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre mujeres y hombres, aunque en los últimos diez años se observa un ligero crecimiento de la presencia que las mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía tienen en el conjunto de la población extranjera (pasando de representar el 47,7% en 2010 al 49,5% en 2020).

La inmigración en Andalucía tiene un sesgo territorial, constatándose una desigual presencia de la población inmigrante en las provincias andaluzas que sigue tres patrones; aquellas que superan o rondan el 20% como es el caso de Almería y Málaga; las que se sitúan en la media andaluza, es decir, sobre el 10% como Huelva y Granada; y las restantes, que se sitúan en torno al 5%, incluso por debajo, tal y como sucede en Cádiz, Córdoba, Jaén y Sevilla.

También, cabe resaltar algunas diferencias de género en los datos por provincias, como es el grado de masculinización en Almería, o el de feminización en Córdoba y Sevilla. Estas tendencias pueden sugerir una especialización en ámbitos laborales de mayor presencia masculina o femenina respectivamente.

En cuanto a la región de procedencia, según el país de nacimiento, en términos absolutos para toda Andalucía, los siete principales países son: Marruecos, Reino Unido, Rumanía, Argentina, Colombia, Alemania y Francia. Desde el punto de vista de género, en el caso de la población de origen marroquí, principal grupo nacional de residentes en Andalucía, y en siete de sus ocho provincias, así como grupo que experimenta un mayor crecimiento en los últimos años, el número de hombres (57%) es significativamente superior al de las mujeres (43%), por lo que se puede hablar de una masculinización.

■ GRÁFICO 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2010 y 2020



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos sobre la población de origen colombiano, con las mismas variables que el caso marroquí, se trata de un grupo muy feminizado, ya que son mujeres el 62% de las personas nacidas en Colombia. Y en tercer lugar, se presenta el caso de la población venezolana, es un grupo también feminizado, siendo mujeres el 57% de las personas nacidas en Venezuela que residen en Andalucía.

### **Población emigrante**

*Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior*

Los procesos migratorios vividos en Andalucía durante el pasado siglo han propiciado que, a pesar de que en los últimos años la comunidad andaluza se haya convertido en tierra de acogida, aún se mantenga una importante población andaluza residente en otros lugares de España y del mundo. En 2020, al mismo tiempo que, como se acaba de ver en el epígrafe anterior, 700.215 personas con la condición de extranjeras residen en Andalucía, alrededor de 2 millones de personas de origen andaluz viven fuera de la Comunidad Autónoma, de las cuales 300.535 residen en el extranjero.

La secuencia de personas andaluzas que viven fuera de nuestro país sigue en un suave pero continuo aumento, pues en 2019 eran 292.201 (2,9%) y en 2018 eran 284.816 (2,6%), según los datos facilitados en ambos casos por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Como consecuencia, del volumen de población andaluza que reside en el exterior, resulta preciso conocer cómo afecta de forma diferencial la emigración a mujeres y hombres para que desde los poderes públicos se ofrezcan soluciones adaptadas a las necesidades y problemas que conlleva el vivir fuera de la tierra de nacimiento.

De estas 300.535 personas, 152.230 son mujeres (el 50,7%) y 148.305 (49,3%) son hombres, registros que demuestran que la emigración, pese a ser un fenómeno que afecta casi por igual a mujeres y a hombres, incide levemente más sobre las primeras.

En este sentido, durante 2020 los registros de emigración por sexos se han alejado levemente de la paridad y repiten los registros porcentuales de 2019, en el que 147.870 eran mujeres (el 50,6%) y 144.331 (49,4%) hombres.

De las mujeres andaluzas que tienen su residencia en el exterior en 2020, el 33,2% tiene de 40 a 64 años, el 29,6% tiene entre 16 y 39 años, el 23,4% más de 65 años y el 13,8% tiene menos de 16 años, observándose que con respecto a 2019, la franja de edad de 40 a 64 años desciende en 0,1 puntos porcentuales, y aumenta en la misma cuantía la de mujeres de más de 65 años.

En cuanto a los hombres, en 2020, el 34,4% tiene de 40 a 64 años, el 30,5% entre 16 y 39 años, el 20,4% más de 65 años y el 14,7% de los hombres andaluces que tienen residencia fuera de España tienen menos de 16 años. Se produce un leve incremento (0,2 puntos porcentuales) de la población masculina de más de 65 años, que en 2019 representaba un 20,2%, en consonancia con el mismo dato registrado entre las andaluzas, y un descenso de la misma cantidad entre los hombres de 16 a 39 años.

Por tanto, la distribución por sexo prácticamente replica la distribución general por edad, evidenciándose cómo la emigración afecta de forma fundamental a las personas que están en edades laboralmente productivas.

Así, de las 300.535 personas andaluzas con residencia en el exterior, el 14,3% tiene menos de 16 años, el 30,1% tienen entre 16 y 39 años, el 33,8% de 40 a 64 años y el 21,9% más de 65 años. En este caso vuelve a destacar el importante envejecimiento de la población andaluza en el exterior, pues en 2019, de las 292.201 personas andaluzas con residencia en el exterior, el 14,2% tenía menos de 16 años, el 30,1% entre 16 y 39 años, el 33,9% de 40 a 64 años y el 21,7% más de 65 años.

Por lugar de residencia, en 2020 el 42,5% reside en la Unión Europea, lo que supone un leve incremento respecto a 2019 cuando era el 42%. Por su parte, fuera de la Unión Europea residen el 57,5% de andaluces y andaluzas en el exterior de España, frente al 58% que lo hacía en 2019.

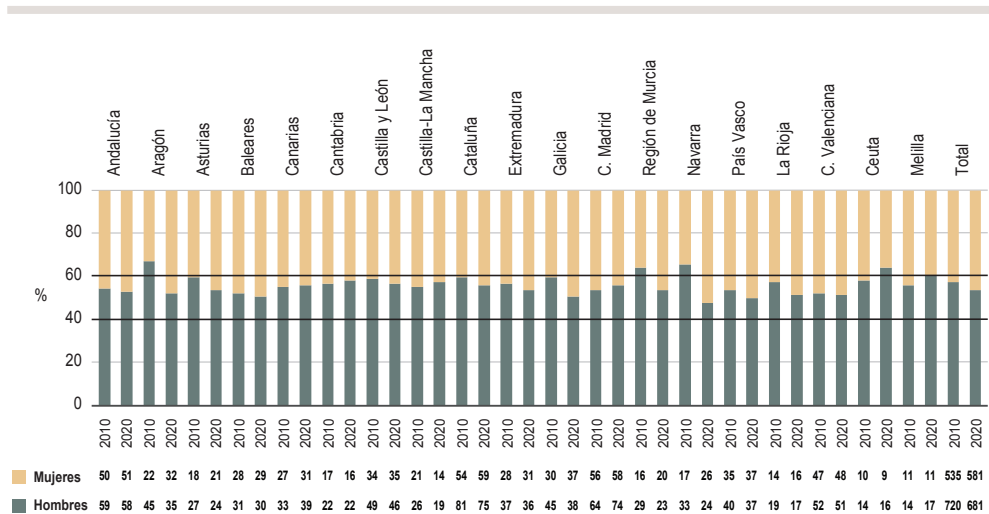
## 3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

### 3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

*Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

La presencia de hombres y mujeres en los Parlamentos y Asambleas de las Comunidades Autónomas son los órganos encargados de la redacción y aprobación de sus propias leyes. Sería conveniente una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los mismos, de manera que refleje la representación que unas y otros tienen en la sociedad. De esta manera, el poder legislativo elegido por la ciudadanía, tendría una distribución en escaños más ajustada a la representación de género existente.

**GRÁFICO 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2010 y 2020**



Nota: Datos a 14 de julio de 2010 y 14 de septiembre de 2020.

Fuente: Senado y Parlamentos Autonómicos para 2010 y Parlamentos Autonómicos para 2020.

En 2020, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se observa una distribución de equilibrio con 51 mujeres parlamentarias y 58 hombres parlamentarios (46,8% y 53,2% respectivamente). Esto supone un aumento por parte de las parlamentarias respecto al año 2019 de 1,8 puntos porcentuales (49 mujeres y 60 hombres), estrechando la brecha de género.

En una comparativa con 2010, también se observa un ligero incremento por parte de las diputadas (0,9 puntos porcentuales), ya que en ese año la representación por sexo era de un 45,9% mujeres y un 54,1% hombres.

En el conjunto de Parlamentos y Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas en el año 2020, las mujeres ocupan un 46% (581) de los escaños frente al 54% (681) ocupados por hombres. Respecto a 2019, al igual que ocurre en Andalucía, se observa un aumento de las parlamentarias, que en ese año eran un 45,7% (y hombres 54,3%). También se encuentra un avance (3,4 puntos porcentuales) con respecto a la proporción de diputadas de 2010 (42,6% parlamentarias y 57,4% parlamentarios en ese año).

Por otra parte, se observa que para el año 2020, es paritaria la composición del Parlamento del País Vasco, y equilibrada (60%-40%) la del resto de Parlamentos Autonómicos y Asambleas de las Ciudades Autónomas, salvo en Ceuta (64% de hombres parlamentarios y solo un 36% de parlamentarias) y Melilla (60,7% parlamentarios frente al 39,3% de parlamentarias).

Con respecto a 2010, se produce un retroceso en estas dos Asambleas, ya que en ese año su composición era equilibrada. Por el contrario, se han encontrado avances en la década en los Parlamentos de Aragón, Región de Murcia y Navarra, que en 2010 presentaban distribuciones por sexo fuera de los márgenes de equilibrio.

Las Comisiones del Parlamento andaluz son órganos parlamentarios formados por aquellas personas designadas por los Grupos Parlamentarios en el número que indique la Mesa del Parlamento, oída la Junta de Portavoces. Estas Comisiones pueden ser permanentes y no permanentes y tienen como función conocer los proyectos, proposiciones o asuntos que se les encomienden de acuerdo con su respectiva competencia.

Los datos de ocupación de los cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía durante el año 2020, aun reflejando una representación equilibrada con un 44,3% de los cargos ocupados por mujeres (39) y un 55,7% por hombres (49), han experimentado un leve retroceso para lograr el objetivo de la paridad, pues en el año 2019 los datos eran un 46,6% de ocupación por mujeres y un 53,4% por hombres (41 y 47, respectivamente).

El análisis de la ocupación por sexo, considerando el carácter de las comisiones muestra equilibrio en las Comisiones Permanente Legislativas, cuyos puestos están ocupados por 20 mujeres (41,7%) y 28 hombres (58,3%), lo que supone una ligera regresión respecto al año 2019 (43,8% y 56,2% respectivamente). Por su parte, las Comisiones Permanentes No Legislativas abandonan la paridad que ostentaban en 2019 y pasan a mostrar una distribución de equilibrio, con 19 mujeres y 21 hombres (47,5% y 52,5%, respectivamente).

Analizando los tipos de cargos unipersonales existentes, la presencia femenina es mayoritaria en las Presidencias (40% hombres y 60% mujeres), mientras que en los puestos de Letrado/a se invierten estos porcentajes pasando a ser minoritaria (60% hombres y 40% mujeres) manteniéndose los datos del año 2019 y permaneciendo dentro de los márgenes de equilibrio. Por su parte, en 2019 se observaba paridad (50%-50%) en las Vicepresidencias, perdiéndose esta en 2020 con una distribución de 45,8% mujeres y 54,2% hombres. En las Secretarías es donde se produce mayor desigualdad de género en la ocupación de los cargos con un 33,3% de mujeres y un 66,7% de hombres, observándose un leve incremento de la misma con respecto al año 2019 (37,5% de mujeres y 62,5% de hombres).



### 3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

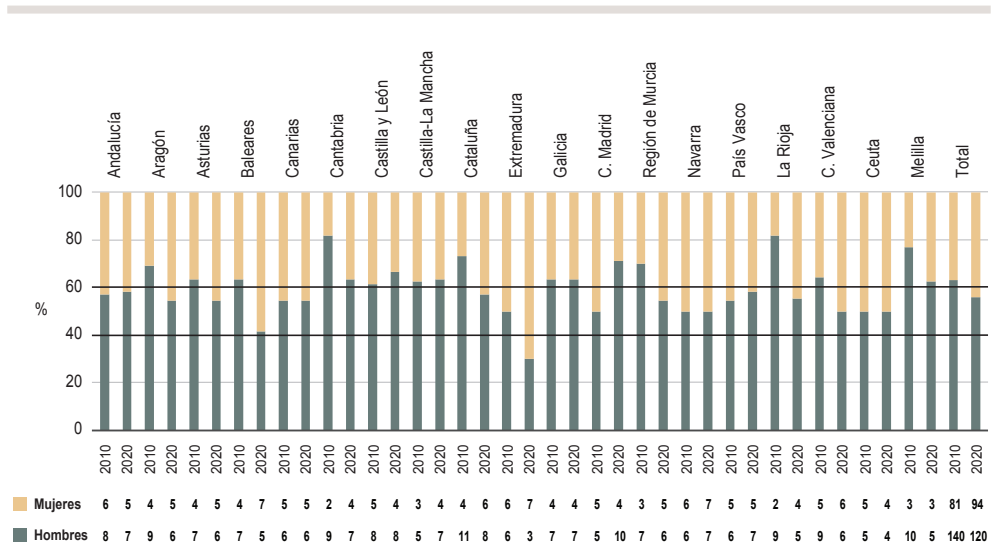
*Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*

El poder ejecutivo es el responsable de ejecutar las políticas generales de acuerdo con las leyes que ha aprobado el Parlamento. La presencia femenina dentro de los Gobiernos resulta imprescindible tanto para reducir la brecha existente entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, como para avanzar en materia de igualdad de género. Por un lado, proporciona visibilidad a las mujeres en puestos relevantes y de decisión y, por otro, facilita la implementación de la transversalidad de género en las políticas ejecutadas por el Gobierno.

La composición del conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas registrada en 2020 repite registros de representación equilibrada por sexo por sexto año consecutivo, con un 43,9% de mujeres (94) y un 56,1% de hombres (120), aunque se observa un ligero descenso (0,9 puntos porcentuales) en la proporción de mujeres respecto a 2019 (44,9% de mujeres y 55,1% de hombres).

La composición equilibrada de los años anteriores muestra distribuciones de un 41,7% de los ejecutivos desempeñados por mujeres y el 58,3% por hombres en 2018; en 2017 las mujeres ocuparon el 40% de los puestos de los gobiernos autonómicos y los hombres el 60%; en 2016 las mujeres representaban el 43,2% y los hombres el 56,8%; y finalmente, en 2015 la representación por sexo fue del 40,5% de mujeres y del 59,4% de hombres.

■ **GRÁFICO 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2010 y 2020**



Nota: Datos a 19 de julio de 2010 y entre 11 y 14 de septiembre de 2020 respectivamente.

Fuente: Senado y Gobiernos Autonómicos.

Los avances obtenidos en esta materia, pese a leves retrocesos coyunturales, son evidentes si se comparan los registros de 2020 con los que presentaban los ejecutivos autonómicos en 2010, cuando tan solo el 36,7% de los puestos eran desarrollados por mujeres (81) y el 63,3% por hombres (140), encontrándose fuera de los márgenes de equilibrio y con una diferencia de 7,3 puntos porcentuales con las cifras actuales.

Por Comunidades y Ciudades Autónomas, el ejecutivo andaluz repite la representación equilibrada de 2019, con un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres. En comparación con 2010, se mantiene esta representación equilibrada pero se observa un ligero descenso de 1,2 puntos porcentuales (42,9% de mujeres y 57,1% de hombres).

Otros ejecutivos cuya ratio hombre/mujer cumplen en 2020 el objetivo de la representación equilibrada son Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cataluña, Murcia, País Vasco y La Rioja. Estos dos últimos pierden la paridad que mostraban en 2019, mientras que repiten los registros de paridad (50%-50%) del año anterior la Comunidad Valenciana y Navarra, y lo alcanza en 2020 la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Por su parte, Baleares y Extremadura son los únicos ejecutivos en 2020 con una presencia mayoritariamente femenina en su composición (58,3% y 70% respectivamente), observándose un descenso respecto a 2019, momento en el que estos ejecutivos eran tres al sumarse Canarias. Por el contrario, presentan desequilibrios en sus distribuciones por sexo debido a una sobrerrepresentación masculina, Cantabria (63,6% de hombres), Castilla y León (66,7%), Castilla-La Mancha (63,6%), Galicia (63,6%), la Comunidad de Madrid (71,4%) y la Ciudad Autónoma de Melilla (62,5%) situación ya encontrada el año anterior.

Se repiten las Comunidades Autónomas presididas por una mujer con respecto a 2019 (Baleares, Comunidad de Madrid, Navarra y La Rioja), lo que supone mantener el avance conseguido con respecto a 2018, momento en el que eran tres los ejecutivos autonómicos presididos por mujeres (Andalucía, Baleares y Navarra).

### 3.2.3. Representación de mujeres y hombres en las entidades locales

*Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

En este epígrafe se analiza la presencia de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión y representación política en las entidades locales. Se comienza examinando la situación de las diputaciones provinciales, tanto de las presidencias como del global de diputados y diputadas. A continuación, se analizan los ayuntamientos, en particular, las alcaldías y concejalías. Además de la variable de sexo, se tienen en cuenta otras variables como provincias, grado de urbanización de los municipios y los partidos políticos que tienen representación en las mismas.

Las Diputaciones Provinciales son los órganos de gobierno y administración de las provincias. En el análisis de su composición desde el punto de vista de género es interesante analizar tanto las presidencias, puestos de mayor poder y decisión política, como los puestos de diputados y diputadas.

En este sentido y considerando las presidencias de las diputaciones provinciales de Andalucía, se observa que siete de las ocho existentes en la Comunidad andaluza están ocupadas

por hombres, lo que significa un 87,5%, y solo una de ellas, la presidencia de la Diputación de Cádiz, está encabezada por una mujer (12,5%), lo que muestra, por tanto, una brecha de género importante en estos puestos.

En lo que se refiere al global de diputados y diputadas en el año 2020, que suman 228, las mujeres ocupan un total de 91 puestos, frente a los 137 que ocupan los hombres (39,9% y 60,1% respectivamente). Se mantiene por tanto la misma proporción en cuanto a la representación por sexo de diputados y diputadas del año anterior, muy cercano a los márgenes de equilibrio pero sin alcanzar esta situación, observada por última vez en 2018, con un 43,4% de diputadas y un 56,6% de diputados. Si se analizan los datos en comparación con 2010, en la década se observa un progreso en la presencia de mujeres de 3,2 puntos porcentuales, ya que en ese año la distribución era de 36,7% de diputadas y 63,3% de diputados.

Por otro lado, la distribución de diputadas y diputados varía en función del partido político al que representan. El análisis de datos muestra que solamente en tres partidos políticos se alcanza la representación equilibrada entre mujeres y hombres. Estos son PSOE con un 46,8% de mujeres (52), e IU y Adelante Andalucía, ambos con un 42,9% de mujeres (3 y 6, respectivamente), sin que en ninguno de ellos la representación femenina supere a la masculina.

En el resto de partidos políticos se observa una distribución en la que el sexo masculino está sobrerrepresentado. El PP, por su parte, presenta un 67,5% de hombres (52), Ciudadanos y Vox cuentan ambos con un 66,7% de diputados (8 y 2, respectivamente) y, finalmente, el conglomerado "Otros partidos políticos" tiene un 100% de diputados provinciales hombres (4).

Si se realiza un análisis comparativo respecto al año 2010 de la presencia de diputadas y diputados en cada partido político de los que se dispone de datos, en el Partido Socialista Obrero Español se observa un aumento de 4 puntos porcentuales en la proporción de diputadas, pasando de 42,9% en 2010 (51 mujeres y 68 hombres) a 46,8% en 2020 (52 diputadas y 59 diputados), manteniéndose la distribución dentro de los márgenes de equilibrio en ambos momentos.

El Partido Popular presenta en ambos años una representación por sexo desequilibrada con una mayor proporción de hombres (69,5% en 2010 y 67,5% en 2020), aunque en la década se observa un aumento de las diputadas provinciales en 2 puntos porcentuales, pasando del 30,5% en 2010 al 32,5% en 2020, aunque el número de diputadas se mantiene en 25 durante los dos años y es el número de diputados hombres el que desciende (de 57 a 52).

En Izquierda Unida, por su parte, se observa un descenso en el número global de puestos de diputados y diputadas provinciales, pasando de 19 en 2010 a 7 en 2020. Respecto a la distribución por sexo, pasa de una situación de desequilibrio con sobrerrepresentación masculina en 2010 (63,2% diputados) a una representación equilibrada en 2020 (57,1% hombres). De esta manera, la proporción de diputadas crece 6 puntos porcentuales en la década, de 36,8% en 2010 a 42,9% en 2020, aunque disminuye la presencia de estas en términos absolutos (de 7 a 3 mujeres).

Finalmente, el conglomerado "Otros partidos políticos" no presenta avances entre 2010 y 2020, ya que en ambos años el 100% de las personas que ocupan los puestos de diputados provinciales son hombres (6 y 4 diputados respectivamente).

Por otra parte, dentro del conjunto de entidades locales existentes en la organización territorial española, el Ayuntamiento se encarga de la administración local del municipio y constituye la administración más cercana a la ciudadanía. Por esta razón, la presencia de mujeres al frente de las alcaldías resulta fundamental para visibilizar la presencia femenina en puestos de responsabilidad, así como para dirigir e implementar políticas que redunden en la consecución de la igualdad de género, aunque estas son también responsabilidad de los alcaldes hombres.

De los datos relativos a las alcaldías de todas las Comunidades Autónomas de España en su conjunto, se puede constatar que en 2020 sigue existiendo una brecha de género bastante importante, puesto que la proporción de mujeres alcaldesas supone un 22% frente a un 78% de hombres alcaldes (1.787 mujeres y 6.341 hombres). En comparación con 2012, año en el que la distribución por sexo era de un 16,8% de alcaldesas y 83,2% de alcaldes (1.364 mujeres y 6.750 hombres), se observa que a pesar de que se mantiene el desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres, la proporción de mujeres ha aumentado en 5,2 puntos porcentuales.

En el análisis por Comunidades Autónomas, en 2020 solamente alcanza una representación equilibrada la Comunidad de Navarra (40% de alcaldesas y 60% de alcaldes). La siguiente Comunidad Autónoma que le sigue en presencia de alcaldesas es la Comunidad Valenciana, con un 29,5% de mujeres. Esto demuestra que aún queda mucho camino por recorrer para llegar a la representación equilibrada por sexo, a pesar de los avances experimentados desde el año 2012 en las diferentes Comunidades Autónomas, exceptuando la Comunidad de Madrid y el País Vasco que muestran retrocesos de 6,2 y 4,1 puntos porcentuales respectivamente entre 2012 y 2020, alejándose más de los márgenes de equilibrio. Canarias, por su parte, mantiene en los dos años analizados la misma proporción de alcaldesas (18,2%).

Los 785 municipios andaluces, según datos de septiembre de 2020, están regidos por un 23,4% de alcaldesas (184) y un 76,6% de alcaldes (601), lo que supone prácticamente mantener los porcentajes registrados en 2019 (23,1% de mujeres y 76,9% de hombres). No obstante, se observa una mejora en materia de igualdad de género en este contexto si se tienen en cuenta los datos de 2012, año en el que el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres y un 80% por hombres. Esto refleja el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, aunque lejos todavía de llegar a una representación equilibrada por sexo.

Si se incluye en el análisis la variable del grado de urbanización de los municipios, en 2020 se observa que la situación en el ejercicio del poder de las mujeres en las entidades locales se mantiene respecto al año anterior en las zonas rurales (23,8%); aumenta ligeramente en las zonas de densidad intermedia, pasando de un 21,5% en 2019 a un 22,1% en 2020; y descendiendo, por tanto, en las ciudades, con una presencia de alcaldesas del 23,8% y 23,3% en 2019 y 2020, respectivamente.

Si al grado de urbanización se añade la variable provincia, el análisis para 2020 muestra sobrerrepresentación masculina en las alcaldías de Andalucía, independientemente de la provincia y del grado de urbanización de sus municipios. Esto supone un retroceso respecto al año anterior, momento en el que las alcaldías urbanas de la provincia de Málaga alcanzaban una representación equilibrada por sexo (0,80 de IPRHM en 2019 y 0,67 de IPRHM en 2020).

Se analiza, a continuación, la composición de las alcaldías en función de si el titular es alcalde o alcaldesa y de su militancia en los diferentes partidos políticos. En 2020 se observa que todos los partidos políticos muestran desequilibrios de género por sobrerrepresentación de hombres.

El Partido Socialista Obrero Español ostenta 459 alcaldías en 2020, de las cuales un 26,8% (123) están ejercidas por mujeres y un 73,2% (336) están ejercidas por hombres, lo que supone un aumento de la presencia femenina de 0,7 puntos porcentuales respecto al año anterior. El avance para las mujeres es mayor (5,5 puntos porcentuales) si se comparan los datos con 2010 (21,3% alcaldesas y 78,7% alcaldes).

En 2020, el Partido Popular rige sobre 187 alcaldías, ostentadas un 19,3% (36) por alcaldesas y un 80,7% (151) alcaldes. Esta distribución es muy similar a la del año 2019, ya que de las 186 alcaldías, un 19,4% eran ocupadas por alcaldesas y un 80,6% por alcaldes. Al igual que ocurre con el PSOE, también se observan mejoras con respecto a 2010, con un aumento de las alcaldesas de 5 puntos porcentuales (14,3% mujeres y 85,7% hombres en ese año).

El número de alcaldías de Ciudadanos en el año 2020 es de 19, dirigidas por 2 alcaldesas (10,5%) y 17 alcaldes (89,5%), por lo que registran exactamente los mismos datos que el año anterior. Por su parte, Adelante Andalucía ostenta 28 alcaldías, que se dividen en 4 regidas por mujeres (14,3%) y 24 regidas por hombres (85,7%). Para finalizar, el conglomerado "Otros partidos políticos", que cuenta con 92 alcaldías en 2020, presenta una distribución de 20,7% dirigidas por alcaldesas y un 79,3% por alcaldes.

Por último, se aborda el análisis de las concejalías, que son los puestos más próximos a la ciudadanía con responsabilidad en la gestión municipal. Según datos de septiembre de 2020, los municipios andaluces en su conjunto cuentan con 3.729 concejalías, lo que representa el 47% de estos puestos, frente al 53% que están ocupadas por hombres (4.210 concejales). Estos registros muestran una presencia equilibrada por sexo, así como una mejora de 2,7 puntos porcentuales en la presencia femenina con respecto a 2019 (44,3% de mujeres y 55,7% de hombres).

### 3.2.4. Composición de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales

*Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*

Los partidos políticos son actores imprescindibles para el funcionamiento de cualquier sistema democrático. En el sistema constitucional español cumplen funciones fundamentales ya que expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento esencial para la participación política. Por otra parte, la Constitución Española reconoce a los sindicatos y organizaciones políticas como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

Es por ello que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales supone una firme garantía de que las necesidades y problemas de las mujeres se hagan visibles a través de los cauces adecuados.

Los datos registrados de presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía han mejorado su ratio frente al pasado ejercicio, acercándose al objetivo de la presencia equilibrada de ambos sexos. Así, durante 2020, el 39,7% de los puestos de los citados órganos ejecutivos fueron ocupados por mujeres (158) y el 60,3% por hombres (240), mientras que en 2019 el 39,4% de los puestos los desempeñaron mujeres y el 60,6% hombres (194 y 298, respectivamente). A la vista de estos

datos, se deberá hacer un nuevo esfuerzo por las citadas organizaciones con el fin de recuperar la representación equilibrada por sexo alcanzada en 2018, año en el que el 41% de los citados órganos fueron ocupados por mujeres y el 59% por hombres.

Analizando los datos por tipos de entidades, los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en Andalucía han recuperado en 2020 la representación equilibrada por sexo perdida en 2019, con un 40,5% de los puestos ocupados por mujeres y un 59,5% por hombres, frente a los datos de 2019 (39,7% de mujeres y 60,3% de hombres), lo que supone una diferencia de 0,8 puntos porcentuales en la comparativa interanual.

Por su parte, los datos del conjunto formado por organizaciones sindicales y empresariales siguen alejándose de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que en 2020 el 33,3% de los puestos ejecutivos de estas entidades están ocupados por mujeres y el 66,7% por hombres, observándose un descenso de 3,4 puntos porcentuales en la distribución de mujeres respecto a 2019 (36,7% de mujeres y 63,3% de hombres).

#### CUADRO 3.2.4. Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía según sexo. Año 2020

| ORGANIZACIÓN  | ÓRGANO EJECUTIVO            | MUJERES | %     | HOMBRES | %     | TOTAL |
|---|-----------------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| PSOE - Andalucía  | Ejecutiva Regional          | 22      | 47,8% | 24      | 52,2% | 46    |
| Partido Popular Andaluz                                     | Comité Ejecutivo Regional   | 102     | 37,2% | 172     | 62,8% | 274   |
| Izquierda Unida - Los Verdes Convocatoria por Andalucía (1) | Coordinadora Andaluza       | -       | -     | -       | -     | -     |
| Ciudadanos (1)  | Comité Territorial          | -       | -     | -       | -     | -     |
| Podemos   | Consejo Ciudadano           | 19      | 57,6% | 14      | 42,4% | 33    |
| Comisiones Obreras  | Comisión Ejecutiva          | 7       | 41,2% | 10      | 58,8% | 17    |
| Unión General de Trabajadores                               | Comisión Ejecutiva Regional | 4       | 44,4% | 5       | 55,6% | 9     |
| Confederación de Empresarios de Andalucía                   | Comité Ejecutivo            | 4       | 21,1% | 15      | 78,9% | 19    |

Nota: Datos de 9 y 10 de septiembre de 2020.

(1) Datos no disponibles.

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

El análisis detallado de los partidos políticos muestra que tanto PSOE (47,8% mujeres y 52,2% hombres), como Podemos (57,6% mujeres y 42,4% hombres) poseen directivas con representación equilibrada por sexo, manteniendo los registros de 2019. De los datos anteriores se deduce que nuevamente Podemos es el único partido político que presenta mayor proporción de mujeres que de hombres en su Consejo ciudadano (57,6%) y que PSOE es el segundo partido con mayor presencia femenina en su ejecutiva (47,8%).

Por su parte, el Partido Popular incide en registros de representación desequilibrada al igual que en 2019, aunque mejora sus datos acercándose a la representación equilibrada, con un 37,2% de mujeres y un 62,8% de hombres en su Comité Ejecutivo Regional, frente al 34,8% de mujeres y el 65,2% de hombres en 2019.

Para 2020 no se dispone de datos de la Coordinadora Andaluza de Izquierda Unida-Los Verdes convocatoria por Andalucía, que en 2019 contaba con un 46,5% de mujeres y 53,5% de hombres en su composición, ni por segundo año consecutivo, del Comité Territorial de Ciudadanos, que en 2018 contaba con un 36,4% de mujeres en su ejecutiva y un 63,6% de hombres.

Con respecto a las organizaciones sindicales y empresariales, hay que destacar que tanto la Unión General de Trabajadores (44,4% mujeres y 55,6% hombres) como Comisiones Obreras (41,2% mujeres y 58,8% hombres) presentan una representación equilibrada por sexo en sus ejecutivas. Por otra parte, se observa un avance de la presencia femenina en el Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía, pues en 2020 el 21,1% de sus cargos son mujeres frente al 15,8% en 2019 (se incrementa en 5,3 puntos porcentuales). Pese a este avance, resulta evidente la alta masculinización existente en el Comité Ejecutivo de la citada organización.

Comparando los datos registrados en Andalucía con los obtenidos para el conjunto de España durante el mismo año 2020, se observa que, en general, las organizaciones andaluzas presentan registros más alejados de la paridad que los presentados por sus homólogas nacionales. Así, en el conjunto de España se alcanza la representación equilibrada, con un 45,1% de mujeres y un 54,9% de hombres.

Por tipos de entidades, el conjunto de los órganos directivos del total de los partidos políticos en España presentan una distribución del 45,5% de los puestos desarrollados por mujeres y el 54,5% por hombres. Como Andalucía, muestran representación equilibrada, con una mayor proporción de hombres que de mujeres.

En cuanto al conjunto formado por organizaciones sindicales y empresariales a nivel nacional, la distribución por sexo es de un 41,5% de mujeres y un 58,5% de hombres. Por lo tanto, presenta una situación de equilibrio en comparación con Andalucía donde se observa una mayor proporción de hombres fuera de estos márgenes (66,7%).

### 3.2.5. Composición del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

*Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía está integrado por siete salas -una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso Administrativo y tres Salas de lo Social- y se compone de una Presidencia, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal; de quienes presiden el resto de Salas y de los magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de ellas; además del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados y Letradas de la Administración de Justicia y del personal funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

El personal que compone el Tribunal Superior de Justicia asciende en 2020 a 86 personas, debido a la doble Presidencia ya citada. Su distribución presenta un 34,9% de mujeres (30) y un 65,1% de hombres (56). La comparación con 2010 muestra que se ha reducido la brecha entre mujeres y hombres, pasando de 47,1 puntos porcentuales en ese año (26,4% mujeres frente a 73,6% hombres) a 30,2 puntos porcentuales en 2019. A pesar de esta mejora no se ha conseguido alcanzar los márgenes de equilibrio en la década.

Tanto la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y Penal) como la Secretaría de la Sala de Gobierno en 2020 la desempeñan hombres, aunque en 2010 esta última la ostentaba una mujer. Respecto a la Presidencia del resto de salas, resulta destacable el hecho de que en 2010 no hubiera ninguna mujer presidiéndolas, sin embargo en 2020 ocupan estos puestos 2 mujeres (frente a 1 hombre) en la Sala de lo Contencioso-Administrativo y 1 mujer (frente a 2 hombres) en la Sala de lo Social. Por su parte, en la sala de lo Civil y Penal, los dos puestos están ocupados por hombres en 2020.

En 2020, las magistradas (sin considerar la presidencia de las Salas) ocupan el 22,2% de dichos puestos, mientras que los magistrados son el 77,8%, lo que evidencia una representación por sexo bastante desequilibrada y sin cambios significativos con respecto a 2010, año en el que la proporción de hombres eran un 78,5% frente a un 21,5% de mujeres.

En el caso del cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de Justicia, la situación es inversa, de modo que en 2020, el 92,9% de los puestos están ocupados por mujeres, frente a un 7,1% de hombres, produciéndose un vuelco en la representación femenina respecto a la existente en 2010, año en el que se observaba un equilibrio de género, ya que las mujeres ocupaban poco más de la mitad de los puestos (53,3% de letradas y 46,7% de letrados).

### 3.2.6. Evolución de la representación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

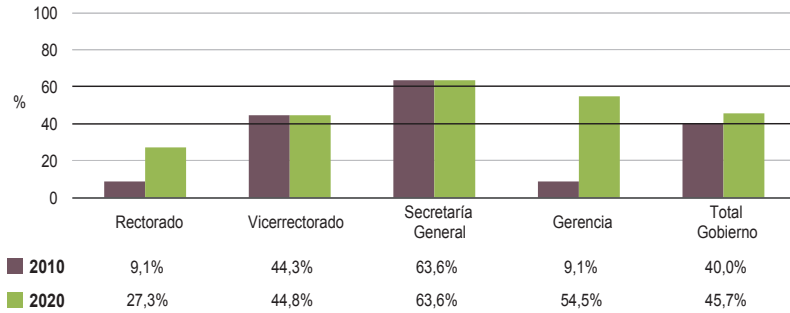
El análisis sobre los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía desde el punto de vista de género muestra que en 2020 la participación de las mujeres supone un 45,7% del total de personas que ocupan estos órganos (59 mujeres y 70 hombres), encontrándose por tanto dentro de los márgenes de equilibrio. En comparación con el año 2010, se observa que la presencia de mujeres en estos puestos ha mejorado en 5,7 puntos porcentuales (40% de mujeres y 60% de hombres).

El análisis de los diferentes órganos presenta en 2020 una representación equilibrada por sexo en todas las instancias, exceptuando en los rectorados (27,3% de mujeres). Solamente 3 de las 11 instituciones cuentan con una rectora (Universidades de Granada, Huelva e Internacional Menéndez Pelayo), frente al resto, en las que el cargo está ocupado por rectores, presentándose un gran desequilibrio de género en este órgano unipersonal.

Con respecto a 2010, en general se han producido avances ya que se observa un incremento de 18,2 puntos porcentuales en el caso de los rectorados, al pasar de 1 a 3 rectoras, y de 45,5 puntos porcentuales en las gerencias (1 gerente en 2010 y 6 en 2020). La presencia de mujeres en los vicerrectorados solamente aumenta 0,5 puntos porcentuales en la década, mientras que en las secretarías generales no se observan cambios entre los dos años analizados.



■ **GRÁFICO 3.2.6.** Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2010 y 2020



Nota: Datos a 13 de julio de 2010 y a 24 de junio de 2020 respectivamente.  
Fuente: Universidades andaluzas.

### 3.2.7. Evolución de la representación de mujeres y hombres en los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

La agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera en Europa. El CSIC cuenta con centros de investigación en todas las comunidades autónomas, con las que establece convenios que posibilitan que el conocimiento obtenido por sus 15.000 trabajadoras y trabajadores lleguen a la sociedad.

Estos indicadores facilitan información sobre la existencia o bien, las limitaciones de un acceso equitativo para mujeres y hombres en la creación de la ciencia y la formación del conocimiento científico y el ejercicio de la actividad científica.

Las personas miembro de los equipos directivos de los centros del CSIC en Andalucía ascienden en 2020 a 72 personas, mostrando una distribución desequilibrada por sexo, ya que un 72,2% son hombres (52) y un 27,8% (20) son mujeres. Estos datos mejoran los encontrados en 2010, año en el que la brecha entre mujeres y hombres era de 69 puntos porcentuales (15,5% directivas y 84,5% directivos), reduciéndola a 44 puntos porcentuales en 2020, pero todavía alejados de la representación equilibrada.

El análisis por provincias muestra paridad en su composición (50%-50%) en Cádiz en 2020, mejorando el desequilibrio encontrado en 2010, con mayoría de mujeres (66,7%), Córdoba (57,1% mujeres) y Granada (41,2%) presentan distribuciones dentro de los márgenes de equilibrio en 2020, y también muestran avances con respecto a 2010 (28,6% y 10,5% respectivamente). En Sevilla se reduce la brecha de género, ya que contaba en 2010 con una proporción de mujeres

del 13,9% para pasar en 2020 a tener una del 18,9%, pero se encuentra muy lejos de la paridad. Finalmente la composición de los equipos directivos de Almería y Málaga, tanto en 2010 como en 2020, es exclusivamente de hombres, por lo que la situación de igualdad de género no ha mejorado en la década.

En el análisis según el tipo de cargo dentro de los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía muestra equilibrio solamente en las gerencias, ocupadas en un 47,4% por mujeres (9) y un 52,6% por hombres (10), manteniéndose por tanto dentro de los márgenes de equilibrio ya observados en 2010 (40% hombres y 60% mujeres).

Se observa una menor representación de mujeres en los puestos de dirección, ya que el porcentaje de mujeres es del 13% (3) frente al 87% de hombres (20). A pesar de encontrarse lejos de los márgenes de equilibrio, se ha producido un avance de 4,3 puntos porcentuales con respecto a 2010, año en el que la distribución era de un 8,7% de directivas y un 91,3% de directivos.

Esta misma situación se percibe en las vicedirecciones, aunque el avance ha sido más notorio (23,1 puntos porcentuales), ya que en 2010 la presencia de las mujeres era de un 3,6% y la de hombres de un 96,4%, para pasar en 2020 a ocupar estas el 26,7% de los puestos (73,3% hombres).

### 3.2.8. Representación de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

El Instituto de Academias de Andalucía es una corporación de derecho público que fue creada por la Ley 7/1985, de 6 de diciembre, y está constituida por todas las academias que tienen su sede central y realizan su actividad dentro del territorio de Andalucía.

El conjunto de las juntas de gobierno de las 26 academias y del propio Instituto de Reales Academias de Andalucía está compuesto en 2020 por 205 personas, siendo un 16,1% mujeres (33) y un 83,9% hombres (172). Estos datos muestran un avance, ya que la proporción de mujeres ha aumentado en la década en 3,9 puntos porcentuales, siendo la distribución por sexo en 2012 de un 12,2% mujeres (22) y un 87,8% hombres (159).

El análisis de los diferentes ámbitos académicos en 2020 muestra importantes desequilibrios de género en todos ellos con una mayor presencia de hombres, aunque se observan avances. De esta manera, las juntas de gobierno de las academias de Ciencias están formadas en 2020 por un 88,2% de hombres y un 11,8% de mujeres, lo que pone un incremento de 5,4 puntos porcentuales de estas con respecto a 2012 (6,4%). Es menor el crecimiento de la proporción de mujeres en las academias de Letras (3,7 puntos porcentuales), ya que en 2012 suponen un 3,7% frente al 7,4% de 2020. Finalmente, las academias multidisciplinares es donde el desequilibrio es menos acusado. En 2020, los órganos de gobierno de estas academias están ocupados por un 78,4% de hombres y 21,6% de mujeres, lo que supone un incremento de estas de 0,5 puntos porcentuales con respecto a 2012 (21,1%).

### 3.2.9. Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

En 2019, nueve Cajas Rurales cuentan con domicilio social en Andalucía. El análisis de la distribución por sexo de los órganos de gobierno de estas entidades en 2019 muestra una representación de hombres del 87,6% (85 hombres) mientras que la presencia de mujeres sigue siendo muy inferior, del 12,4% (12 mujeres), lejos todavía de los márgenes de equilibrio. A pesar de ello, se observan avances en la década, ya que en 2009 la representación masculina era del 99,1% (110 hombres) y la femenina del 0,9% (1 mujer).

### 3.2.10. Representación de mujeres y hombres en el registro de mediadores de seguro, corredores de seguros y de personas alto cargo

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

En el Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos, que reside en la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, las personas que ejercen como mediadoras de seguros y corredoras de reaseguros residentes o domiciliadas en Andalucía y sometidas al Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.

El análisis de los datos relativos a 2020 sobre las personas físicas que ejercen como mediadoras de seguros, muestra una distribución equilibrada por sexo, con un 52,1% de hombres (245) y un 47,9% de mujeres (225). En comparación con 2010, se ha incrementado en 1,4 puntos porcentuales la presencia de mujeres como mediadoras-distribuidoras de seguros (46,5% de mujeres y 53,5% de hombres en ese año).

En cuanto a los registros de mediación/distribución de personas jurídicas, en 2020 se mantiene la brecha entre mujeres y hombres y, a pesar de que ha mejorado la situación en comparación con 2010 en los puestos de alto cargo y de personas socias con participaciones significativas, la distribución está lejos todavía de la representación equilibrada. Así, en 2010, los puestos de alto cargo están ocupados en un 85,3% por hombres (395) frente a un 14,7% por mujeres (68), mejorando la situación de estas en 6 puntos porcentuales en 2020 (79,4% hombres y 20,6% mujeres; es decir 546 y 142 respectivamente).

En el caso de las personas socias con participaciones significativas, las diferencias de género también son amplias aunque se han reducido levemente en la década, al aumentar en 4,1 puntos porcentuales la proporción de mujeres, pasando de un 26,5% (110) de las participaciones significativas declaradas ostentadas por mujeres en 2010, a un 30,6% (164) en 2020. Los datos son de un 73,5% en 2010 y un 69,4% en 2020, en el caso de los hombres.

En los puestos de titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, por el contrario, se ha producido un aumento en el predominio de hombres de 3,9 puntos porcentuales, pasando de 73,5% (191) en 2010 a 77,4% (287) en 2020, mientras que los datos de las mujeres que ocupan dicho puesto son de 26,5% (69) en 2010 y 22,6% (84) en 2020.

### 3.2.11. Representación de mujeres y hombres en los medios de comunicación presentes en Andalucía

*Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior y Consejo Audiovisual*

#### **Puestos directivos de los medios de comunicación**

En nuestra sociedad, los medios de comunicación son garantes del desarrollo de libertades fundamentales como la libertad de expresión o la de información. En este sentido, los medios de comunicación deben garantizar el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad. Y por esta razón resulta fundamental la presencia de mujeres y hombres entre el personal directivo de los medios de comunicación, ya que esto debe contribuir a la visibilidad de ambos sexos en las emisiones realizadas por los citados medios, así como a la publicación de contenidos que redunden en la consecución de la igualdad de género.

Los datos sobre el personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía muestran que la presencia femenina mantiene la senda decreciente que comenzó en 2015. Según la información disponible del mes de septiembre de 2020, la distribución es de un 28,1% de mujeres (52) y un 71,9% de hombres (133), mientras que el año anterior era de un 28,3% de directivas y un 71,7% de directivos. La continuidad de esta tendencia aleja nuevamente a los medios de comunicación de poseer una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos. A pesar de este retroceso, se observa una mejor situación respecto a 2010, año en el que las mujeres representaban el 25,9% (71) de los puestos directivos, frente al 74,1% (203) ocupados por hombres.

El descenso de la representación de las mujeres respecto a los hombres en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía viene motivado por un nuevo descenso de la presencia femenina en el ámbito de la radio y en el de la televisión, avances en el ámbito de los diarios y el mantenimiento de los datos registrados en las agencias con respecto al pasado ejercicio.

Así, en el sector radiofónico se ha producido un descenso de 1 punto porcentual en la presencia femenina en los equipos directivos, que ocupan un 22,5% (16 mujeres y 55 hombres) de puestos en 2020 frente al 23,5% de 2019. Este ámbito es el más alejado de la representación equilibrada por sexo, situándose la presencia femenina 5,6 puntos porcentuales por debajo de la media del sector (28,1% en 2020). Ampliando la comparativa a la década, no se observan grandes avances, ya que la presencia de mujeres en estos puestos solo ha avanzado 0,5 puntos porcentuales (22% de mujeres y 78% de hombres en 2010).

En cuanto a la televisión, se ha retomado la tendencia negativa iniciada en 2017 que se frenó el pasado año 2019. Así, en 2020 la presencia de directivas es de un 38,2% (13 mujeres y 21 hombres), 0,5 puntos porcentuales menos que en 2019 (38,7% mujeres y 61,3% hombres). Con respecto a 2010, tampoco se producen avances, ya que ha perdido la representación equilibrada observada en ese momento, con una distribución en ese año de un 40,5% de directivas (15) y un 59,5% de directivos (22), 2,3 puntos porcentuales por encima de las cifras de 2020 en el caso de las mujeres. A pesar de ello, el sector se encuentra cercano a registros de representación equilibrada por sexo en sus puestos directivos, por detrás de las agencias de comunicación.

El ámbito de los diarios continúa la tendencia positiva de incremento de la presencia femenina en los equipos directivos comenzada en el año 2016, aunque sus cifras continúan distantes de la representación equilibrada, y el esfuerzo que el sector deberá seguir realizando para alcanzarla en los próximos ejercicios tendrá que ser mayor de los que actualmente realiza. Así, este año 2020 la presencia femenina es del 24,6% (14 mujeres y 43 hombres) frente al 24,1% de 2019 (14 mujeres y 44 hombres). La disminución de un hombre entre ambos años hace que la distribución de mujeres aumente 0,5 puntos porcentuales. Con respecto a 2010, se observan avances más significativos, ya que el crecimiento en el porcentaje de directivas ha sido de 5 puntos porcentuales (19,6% de mujeres y 80,4% de hombres). Pese a estas mejoras, es el segundo ámbito más masculinizado del sector (el primero lo constituye la radio).

Por su parte, el mundo de las agencias de comunicación ha visto como en 2020 la presencia femenina en los equipos directivos ha registrado los mismos datos del pasado ejercicio, 39,1% de mujeres (9) y 60,9% de hombres (14). Esto supone consolidar el notable crecimiento en la proporción de directivas en el sector alcanzado en 2019, que le lleva a ser el ámbito más cercano a la representación equilibrada por sexo, situándose a menos de un punto porcentual de la misma. Aun así, todavía cuenta con margen de mejora para alcanzar la paridad de 2010 (11 mujeres y 11 hombres).

Como conclusión, los datos globales del sector suponen un pequeño pero nuevo paso atrás para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección en el conjunto de los medios de comunicación radicados en Andalucía. En este sentido, además, ningún sector posee en 2020 representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos, siendo las agencias de comunicación y las televisiones las que más se acercan a esta situación. Sin embargo, si se consideran series temporales más largas, algo necesario para visualizar los logros alcanzados en la ruptura de las resistencias al cambio que se encuentran presentes en todas las organizaciones, los datos reflejan determinados avances obtenidos en la última década en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y en la búsqueda de la representación equilibrada por sexo en los equipos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía, tanto de manera global, como en algunos de los sectores (radios y diarios). Pero tras el análisis practicado sobre los datos de 2020, sigue resultando evidente la necesidad de seguir trabajando con ese objetivo y profundizar en los esfuerzos destinados a la consecución del mismo.

A continuación se analiza la situación del personal directivo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A. desde el punto de vista de género.

Según los datos de la Agenda de la Comunicación del Gobierno andaluz, en 2020 la ocupación femenina en los órganos de dirección de la Agencia en su conjunto ha avanzado levemente con respecto a los registros de 2019, aunque no ha conseguido alcanzar la representación equilibrada lograda durante 2017 y 2018. En este sentido, las mujeres ocupan en 2020 el 34,8% (16) de los puestos directivos frente al 65,2% (30) ocupados por hombres, mejorando los datos de presencia de directivas con respecto a 2019 en 0,8 puntos porcentuales, año en el que el 34% (18) de los puestos directivos fueron desempeñados por mujeres y el 66% (35) por hombres. La mayor presencia femenina en los órganos directivos en 2020 respecto a 2019, se ha sustentado en el avance en la proporción de directivas producido en el Grupo RTVA (áreas corporativas y operativas), que, por otra parte, ha sido contrarrestado por el importante descenso de mujeres sufrido en las Direcciones Territoriales.

Una comparación más amplia en el tiempo, la década, muestra que no ha mejorado sustancialmente la presencia de mujeres en los equipos directivos de la Agencia, sino que ha retrocedido ligeramente en 0,3 puntos porcentuales (35,1% de mujeres y 64,9% de hombres en 2010).

Por ámbito de análisis, la presencia de directivas en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA se ha mantenido en los registros alcanzados en 2019, un 30,8% de mujeres (4) y un 69,2% de hombres (9). La mayor diferencia con respecto a 2010, es la pérdida de la distribución equilibrada por sexo que se observaba en ese año con un 46,7% de mujeres (7) y un 53,3% de hombres (8).

Las Áreas Corporativas y Operativas del Grupo RTVA han visto cómo en 2020 la presencia de directivas se ha incrementado nuevamente de forma notable (12,1 puntos porcentuales), registrando un 38,5% de puestos directivos desarrollados por mujeres (10 mujeres y 16 hombres), frente al 26,3% de 2019 (5 mujeres y 14 hombres). En comparación con los datos de 2010 (28,1% de directivas y 71,9% de directivos) también se observan avances en la situación de las mujeres que ocupan cargos directivos en estas áreas, con una diferencia positiva en la década de 10,3 puntos porcentuales.

En contraposición, en 2020 se ha vuelto a reducir la presencia femenina en las Direcciones Territoriales de RTVA, que pasa del 42,9% en 2019 al 28,6% en 2020 (2 mujeres y 5 hombres). Este descenso de 14,3 puntos porcentuales conduce a la representación desequilibrada por sexo en este ámbito. Se observa también la pérdida de esta situación de equilibrio entre directivos y directivas con respecto a 2010, año en el que las directivas de las Direcciones Territoriales eran un 40% y los directivos un 60%.

Cabe destacar, por tanto, que en 2020 en ningún sector de actuación de RTVA la presencia femenina en puestos directivos es superior a la masculina, ni tampoco se alcanza la representación equilibrada por sexo en ninguno de sus ámbitos.

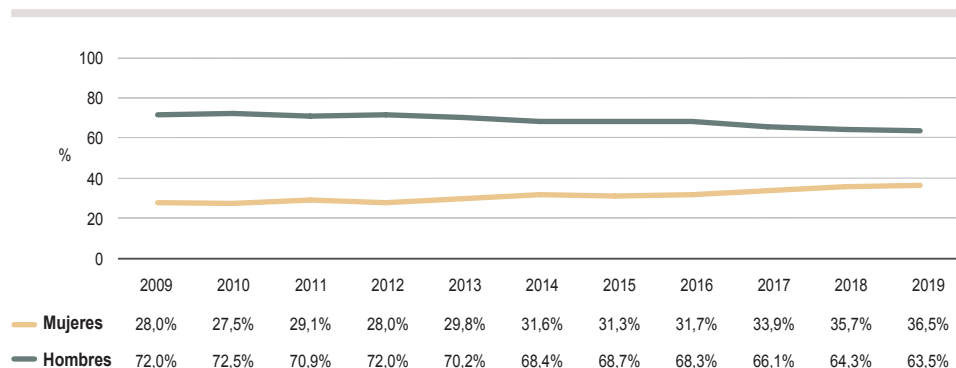
Por su parte, en el ente nacional Radiotelevisión Española (RTVE), en 2020 la ocupación femenina de puestos directivos es de un 37,5% frente al 62,5% de presencia masculina. En este sentido, no existe una representación equilibrada por sexo entre el personal directivo de esta entidad. Estos datos son similares, por tanto, a los registrados en los órganos de dirección de la Agencia Pública Empresarial RTVA durante ese mismo año, en el que tampoco se ha conseguido alcanzar la representación equilibrada por sexo en Andalucía en este ámbito pues las mujeres han ocupado el 34,8% de los puestos directivos frente al 65,2% que han sido ocupados por hombres.

### **Presencia en la programación informativa**

La Unión Europea y las Naciones Unidas han aprobado diferentes resoluciones demandando a los Estados miembros y a las autoridades reguladoras un análisis de los medios con una perspectiva de género que contribuya a la sensibilización y la autorregulación del sector. Desde 1995, la ONU promueve un monitoreo mundial que se realiza cada cinco años sobre la representación de hombres y mujeres en las noticias, indicador que también emplea la UNESCO desde 2013. Por otra parte, el Parlamento de Andalucía aprobó en febrero de 2017 una Proposición No de Ley instando a la RTVA a incluir el criterio de paridad en la información y la programación deportiva.

El Consejo Audiovisual de Andalucía emplea diferentes indicadores para evaluar la representación de hombres y mujeres en la programación informativa. Los más relevantes son la distribución por sexo de las intervenciones en las noticias; el sexo de las personas expertas que analizan la información, ya que es una decisión que compete exclusivamente a los medios; y los tiempos de palabra en antena por parte de hombres y mujeres para diferentes asuntos relevantes de la actualidad informativa, análisis que permite evaluar la proyección de una imagen estereotipada.

■ **GRÁFICO 3.2.11.1. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2019**



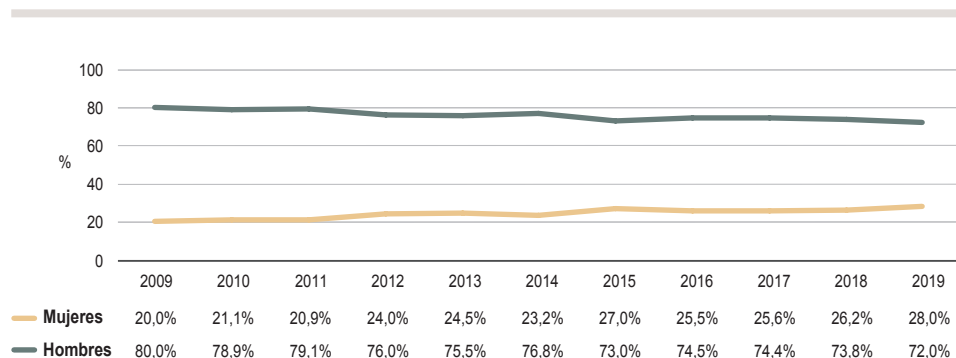
Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

El análisis sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía revela que el 63,5% de las intervenciones registradas en 2019 son masculinas y el 36,5% femeninas, lo que supone un aumento de 0,8 puntos porcentuales en la proporción de intervenciones por parte de mujeres en comparación con 2018 (35,7%), y de 8,5 puntos porcentuales en la década (28% de intervenciones femeninas en 2009).

Los datos anteriores confirman la tendencia al alza iniciada en 2012 y solamente interrumpida en 2015, pero a pesar de ello, la distribución por sexo no alcanza los márgenes de equilibrio, y es que dos de cada tres intervenciones son masculinas en una Comunidad donde las mujeres representan más de la mitad de la población (50,7%).

Si se toma como referencia el tiempo de palabra, la duración de las intervenciones masculinas son, como promedio, un 6% más largas que las femeninas. En la muestra analizada de 2019, las intervenciones masculinas duran un total de 478 horas (64,9%) y las femeninas 258 (35,1%), siendo esta última la cifra más alta alcanzada desde 2009 por parte de las mujeres. La diferencia por sexo en la duración del tiempo de palabra se explica fundamentalmente por el elevado número de mujeres sin identificar que intervienen en noticias de sociedad y sucesos, áreas en las que las intervenciones suelen ser más breves. El 13,3% de las mujeres con tiempo de palabra no aparecen identificadas frente al 7,7% de los hombres.

### GRÁFICO 3.2.11.2. Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2019

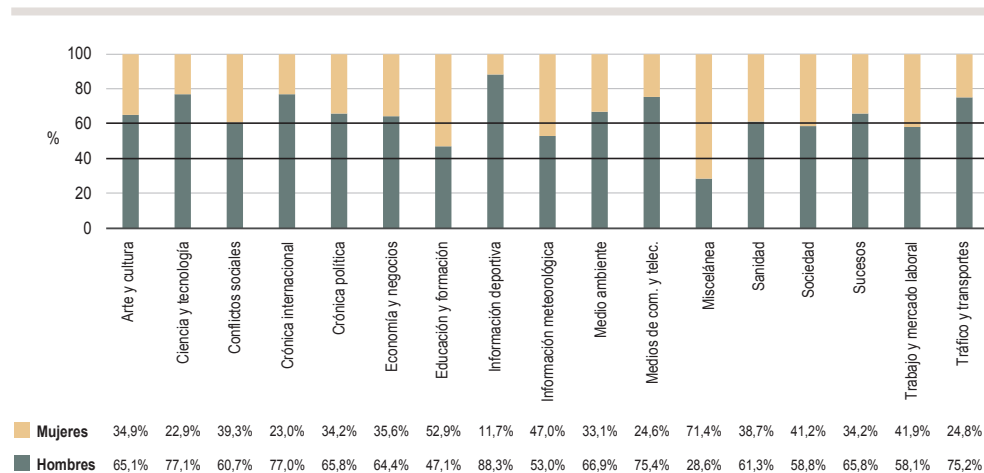


Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

En 2019, el porcentaje de mujeres expertas que intervienen en los informativos es del 28% frente al 72% de hombres expertos. El dato femenino de 2019 es el más alto de toda la serie histórica, habiendo experimentado una mejora de forma paulatina desde el 20% observado en 2009, aunque con algunas interrupciones. No obstante, se trata de un porcentaje inferior a la media general de intervención femenina en los informativos (36,5% en 2019).

En cualquier caso, es mujer una de cada cuatro personas expertas que analizan y opinan sobre los diferentes asuntos que abordan los telenoticiarios. Este factor depende directamente de los medios de comunicación y de las y los profesionales del periodismo, que son quienes deciden las fuentes informativas a las que acuden en calidad de expertas.

### GRÁFICO 3.2.11.3. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2019



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.



Si se observa la distribución por sexo de los tiempos de palabra en antena en el conjunto de los prestadores analizados, en 2019 se aprecia que solamente los tiempos de palabra femeninos tienen una mayor duración en el ámbito de la educación (52,9% de tiempo por parte de las mujeres frente a un 47,1% por parte de los hombres) y en el denominado “miscelánea” (71,4% por parte de mujeres y 28,6% de hombres). El resto de temáticas en las que la participación femenina alcanza mayor proporción, pero sin resultar mayoritaria, es en la información meteorológica (47%), trabajo y mercado laboral (41,9%) o sociedad (41,2%). En el resto de temáticas ya se pierde la representación equilibrada. Por el contrario, son temáticas con tiempos de palabra abrumadoramente masculinos la información deportiva (88,3%), de ciencia y tecnología (77,1%), de crónica internacional (77%) o de medios de comunicación y telecomunicación (75,4%), entre otras.

El deporte es un ámbito de gran relevancia mediática y social en el que, en general, se registra una importante brecha de género a todos los niveles. En la información deportiva, las mujeres tienen un tiempo de palabra del 11,7% (1,8 puntos porcentuales más sobre 2018), con una evolución positiva pero que parte de valores muy bajos. Este indicador no sólo mide las intervenciones de deportistas sino también la de cualquier hombre o mujer que hable en una noticia de deportes (técnicos, entrenadoras, etc.), excluyendo a los y las periodistas.

Si se consideran de manera exclusiva las intervenciones de deportistas (en cualquier tipo de noticias), las femeninas mantienen en 2019 la tendencia al alza, situándose en el 11,7%, 0,6 puntos porcentuales por encima del año anterior. Esto indica que, a pesar de estar muy lejos de la representación equilibrada, prácticamente se ha doblado la proporción de intervenciones de mujeres deportistas respecto a 2016 (5,9%).

Por otra parte, en una comparativa temporal más amplia se observan algunas variaciones, como un aumento en 2019 de 31,9 puntos porcentuales respecto a 2009, en los tiempos de palabra femeninos en la información meteorológica, o de 22,6 puntos porcentuales en el ámbito de trabajo y mercado laboral en el mismo período. Por otra parte, se observan descensos en el tiempo de palabra de las mujeres en el área de sanidad (8,4 puntos porcentuales en la década) y en medios de comunicación y telecomunicaciones (2 puntos porcentuales).

A pesar de las recomendaciones realizadas desde la Unión Europea y Naciones Unidas, el uso de indicadores de género por parte de las autoridades reguladoras es reciente y poco frecuente. Algunos reguladores europeos, como el CSA de Francia, han empezado a incorporarlos en el conjunto de la programación televisiva, no sólo en los informativos, donde las mujeres representan el 39%. Por su parte, la autoridad reguladora española de ámbito estatal no emplea todavía estos indicadores, al contrario que el regulador catalán, aunque su periodicidad no es anual como sucede en Andalucía.

El último monitoreo realizado en España, promovido por Naciones Unidas, es del año 2015 y refleja que las mujeres son el 28% de los sujetos y fuentes de información de las noticias difundidas en diarios, radios y televisiones. La cifra se eleva al 33% en periódicos digitales.<sup>3</sup>

---

3 [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/national/Spain.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Spain.pdf)

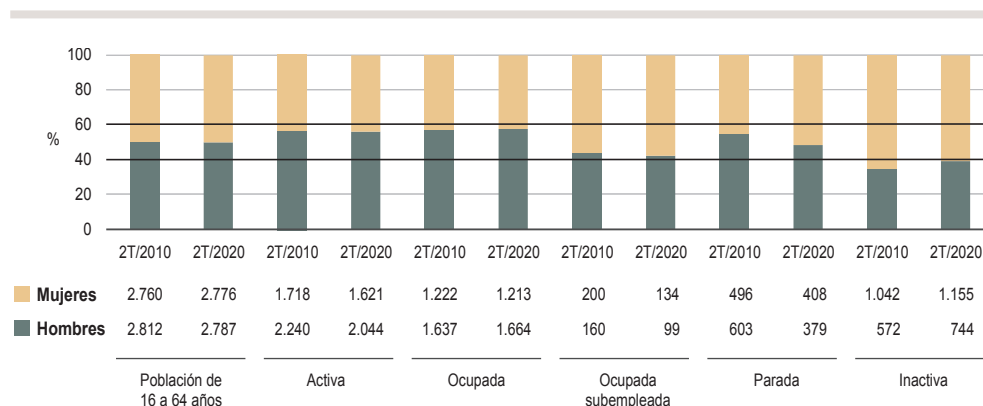
### 3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

#### 3.3.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada, parada e inactiva

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La **población andaluza**, según la Encuesta de Población Activa, en el segundo trimestre de 2020 se compone de un 49,9% de mujeres y un 50,1% de hombres, por lo que la representación masculina es sólo 0,2 puntos porcentuales mayor que la femenina. En cuanto al total nacional, las mujeres representan el 51,4% de la población de 16 a 64 años, 2,8 puntos porcentuales por encima de la masculina. La participación en el mercado laboral, ni en Andalucía ni en España, refleja sin embargo esta igualdad poblacional.

■ GRÁFICO 3.3.1.1. Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2010 y 2T/2020



Nota: Miles de personas.

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

Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En la **población activa**, la distribución de mujeres y hombres en el 2T de 2020 en Andalucía, presenta un diferencial de 11,5 puntos. El 44,2% de las personas activas en Andalucía son mujeres (1.620.958), frente al 55,8% de los hombres (2.043.750), en el mismo trimestre. En comparación con 2010, la diferencia entre ambos sexos ha disminuido en 1,6 puntos porcentuales.

En España, la representación de mujeres y hombres en cuanto a población activa presenta un diferencial de 7,4 puntos porcentuales durante el segundo trimestre del año 2020 (11.850.500 hombres y 10.174.678 mujeres).

En cuanto a la **población inactiva** (conjunto de personas de 16 o más años, que cumplen las condiciones para trabajar y que, sin embargo, no se incorporan al mercado laboral, es decir, no son ocupadas ni paradas), en el 2T de 2020 se observa que la proporción de mujeres es mayor

que la de los hombres (el 60,8% de las personas ajenas al mercado laboral andaluz eran mujeres frente al 39,2% de los hombres), datos muy similares a los del mismo periodo de 2019. En cifras, 1.155.135 mujeres y 743.685 hombres. Comparando con 2010, la brecha en la inactividad se ha acortado en 7,4 puntos porcentuales, al pasar de 29,1 puntos a 21,7 puntos. Dicho de otra forma, las mujeres disminuyen su presencia en la población inactiva en 3,7 puntos.

En el contexto nacional, los porcentajes de hombres y mujeres en el segundo trimestre de 2020, en la población inactiva, fueron de 42,3% de hombres y 57,7% de mujeres, lo que supone una diferencia de 15,4 puntos porcentuales, inferior, por tanto, a la de Andalucía en el mismo periodo.

La proporción de **mujeres ocupadas** en Andalucía en el 2T de 2020, es del 42,2% (43,2% en 2019), inferior en más de quince puntos porcentuales a la población masculina ocupada, 57,8%, y en cifras, 451.126 mujeres menos que hombres (1.213.304 mujeres y 1.664.430 hombres). No se aprecia un acercamiento entre sexos en este trimestre como ocurrió en 2019, cuando se redujo el diferencial en 2 puntos con respecto al año anterior. Y con respecto a 2010, la diferencia entre sexos ha aumentado en 1,2 puntos porcentuales.

En cuanto a España, la proporción de mujeres ocupadas es del 45,5%, frente al 54,5% de hombres (8.473.812 mujeres y 10.133.408 hombres) durante el segundo trimestre de 2020, es decir que en el total nacional hay un mayor equilibrio de sexos en la ocupación que en Andalucía, si bien se observa que existe aún una diferencia bastante significativa entre el número de mujeres ocupadas y el de hombres ocupados. Con respecto a 2010, la brecha de género disminuye en 2,8 puntos porcentuales, por lo que la evolución en la década es también mejor en España que en Andalucía.

La presencia de mujeres en la **población ocupada subempleada** en Andalucía, es casi 15 puntos porcentuales mayor a la de hombres en esa situación laboral, y supone una disminución de 6,9 puntos respecto del mismo trimestre de 2019. Aumenta sin embargo, al analizar el periodo 2010-2020, en 3,7 puntos porcentuales.

En Andalucía, las mujeres aglutinan algo más de la mitad, 51,8% (54,1% en 2019) de la **población parada** total frente al 48,2% de hombres, suponiendo 28.334 mujeres paradas más que hombres. En cifras, 407.654 mujeres y 379.320 hombres. La diferencia ha bajado en 4,7 puntos porcentuales con respecto a 2019, y se invierte con respecto a 2010, año en el que en el segundo trimestre la EPA mostraba mayor número de hombres parados que de mujeres (54,9% de hombres y 45,1% de mujeres), por lo que aumenta la proporción de mujeres en la población parada en 6,7 puntos.

En España, al comparar los datos de hombres y mujeres en la población parada durante el 2T de 2020 observamos que siguen existiendo más mujeres que hombres en esta situación pero esta diferencia es mucho menor que en Andalucía. En España los porcentajes son del 50,5% de mujeres frente al 49,5% de hombres, lo que en valores absolutos supone 1.700.866 mujeres paradas frente a 1.667.092 hombres. En esta variable, también en España se invierte la brecha con respecto a 2010, año en que la presencia de hombres y mujeres era de 54,7% y 45,3%, respectivamente.

El análisis de los datos registrados nos permite concluir que durante el 2T de 2020 se mantienen significativas diferencias en la representatividad de ambos sexos en los diferentes indicadores relacionados con el mercado de trabajo. Así, se registró mayor número de población

activa y ocupada entre la población masculina, y entre la población femenina, más parada, inactiva y subempleada.

Si se analiza la evolución porcentual interanual de la población en Andalucía en cada una de esas situaciones relacionadas con el mercado de trabajo, en el segundo trimestre (2T) de 2020 sobre el mismo trimestre del año anterior, se observa en primer lugar que la población de 16 a 64 años sufre una subida tanto entre los hombres (0,4%) como entre las mujeres (0,5%).

La **población activa** masculina baja en el 2T/2020 un 4,8% con respecto al mismo trimestre de 2019; y la población femenina desciende 9,5%. Esta variación en la actividad masculina se ha traducido en una bajada del empleo, por la cual el número de hombres trabajando disminuye en un 5,7% respecto al segundo trimestre de 2019, y el número de mujeres lo hace en un 9,5%. Es preciso destacar en cualquier caso que los efectos que la COVID-19 y el estado de alarma sufridos en España han tenido un efecto innegable en el mercado laboral andaluz, y esta situación evidencia que son las mujeres las más afectadas en esta situación de crisis sanitaria.

### 3.3.2. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad en Andalucía

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

La **tasa de actividad** de la población de 16 a 64 en el 2T de 2020, se sitúa en el 65,9% para el conjunto de la población en Andalucía (diferencia sobre igual trimestre del año anterior de 5,2 puntos porcentuales menos). Las mujeres están representadas con un 58,4% (6,5 puntos menos que en el mismo trimestre de 2019), frente a los hombres, con un 73,3% (4 puntos menos de diferencia), lo que supone 14,9 puntos porcentuales por encima de la proporción femenina. Con respecto a 2010 la diferencia para la población total, es de 5,2 puntos menos, y por sexo, 6,3 puntos menos para los hombres y 3,9 puntos menos para las mujeres, por lo que la tasa de actividad ha descendido en los últimos diez años.

Comparando esta variable con la del conjunto de España, se observa que la tasa nacional es 2,9 y 7,4 puntos en hombres y mujeres respectivamente, mayor a la andaluza (tasa masculina 76,2% y femenina 65,8%), y 5,1 puntos para el total de la población (71%). La diferencia entre sexos es aquí de 10,5 puntos, frente a los 16 puntos de Andalucía. Durante los últimos diez años, también en el ámbito nacional la tasa de actividad ha descendido, en 5,9 puntos para los hombres y 1,2 puntos menos para las mujeres, que se traducen en una bajada para el conjunto de 3,6 puntos.

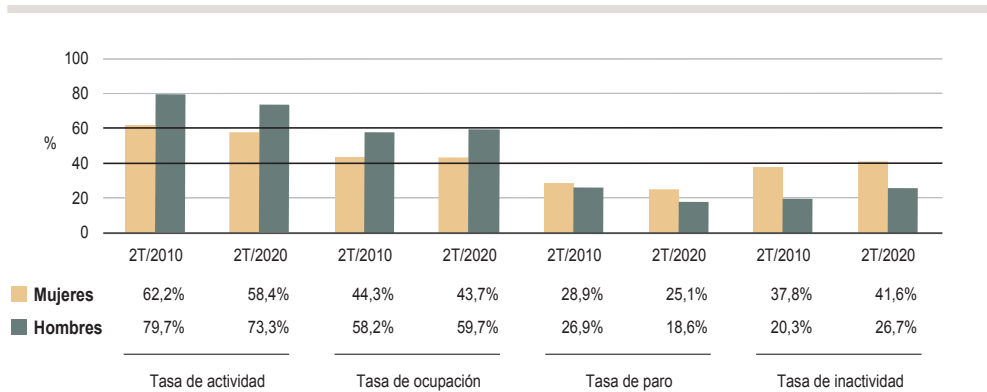
En cuanto a la **tasa de ocupación** en Andalucía, se sitúa para el total de la población en esas edades, en el 51,7%, con una diferencia sobre el mismo trimestre del año anterior de 4,4 puntos menos. La proporción por sexo muestra los siguientes porcentajes: 59,7% hombres (3,9 puntos menos que en el mismo trimestre del año anterior) y 43,7% mujeres (4,9 puntos por debajo de la tasa de 2019). La brecha de género en 2020 se cifra por tanto en 16 puntos porcentuales. Comparando con igual trimestre de 2010, se observa una diferencia para ambos sexos de 0,4 puntos, es decir, que la tasa de empleo durante la década, prácticamente no ha experimentado variación. Por sexo se observa que, mientras que para los hombres la tasa ha aumentado en 1,5 puntos, para las mujeres ha bajado en 0,6 puntos.

En España, la tasa de ocupación se sitúa en el 60,1%, y por sexo en el 65,4% en hombres y 54,7% en mujeres. Esto supone que hay mayores tasas de ocupación en el conjunto de España que en Andalucía, concretamente 8,3 puntos más para ambos sexos, y 5,7 y 11 puntos más, para

hombres y mujeres, respectivamente. Mientras que la diferencia por sexo en 2020 en Andalucía era de 16 puntos, en España es menor, 10,7 puntos. Con respecto a 2010, en España, sube ligeramente la tasa de ocupación en los últimos diez años, en 0,3 puntos porcentuales, y por sexo, mientras que baja para los hombres 0,6 puntos, sube para las mujeres 1,4 puntos.

Por su parte, **la tasa de paro** se sitúa en Andalucía en el 21,5%, y la proporción por sexo es del 25,1% de mujeres y 18,6% de hombres; lo que supone que la tasa de paro femenino es 6,6 puntos más elevada que la masculina. La diferencia sobre igual trimestre del año anterior es de 0,03 y 0,8 puntos más, respectivamente. Con respecto a 2010, la tasa de paro ha descendido en 6,3 puntos porcentuales para el total de la población, y por sexo, 8,4 puntos para los hombres y 3,7 puntos para las mujeres.

■ **GRÁFICO 3.3.2.1. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía. 2T/2010 y 2T/2020**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto al comportamiento de esta variable en el conjunto nacional, se cifra para ambos sexos en el 15,4%, estando las mujeres representadas con el 16,8% y los hombres con 14,2%, lo que supone una brecha de 2,6 puntos (6,6 puntos en Andalucía). La diferencia con respecto a 2010, es de 4,6 puntos porcentuales menos para ambos sexos, y de 5,4 y 3,6 puntos menos para hombres y mujeres, respectivamente. Baja también por tanto el paro en el ámbito nacional, aunque en menor medida que en Andalucía.

Por último, con respecto a la **tasa de inactividad** (personas que se encuentran totalmente desvinculadas del mundo laboral por diversos motivos) en Andalucía, las mujeres se sitúan en el 41,6% (6,5 puntos más que en el mismo trimestre de 2019) frente al 26,7% de los hombres (4 puntos más que en 2019), situándose la brecha de género en 14,9 puntos porcentuales para el segundo trimestre de 2020. La tasa de inactividad para el conjunto de la población es del 34,1%. La diferencia para ambos sexos sobre igual trimestre de 2010 es de 5,2 puntos para la población total, y por sexo, de 6,3 puntos para los hombres y de 3,9 puntos para las mujeres. La tasa de inactividad por tanto ha aumentado en la década.

En España, las mujeres presentan una tasa de inactividad del 34,2% frente al 23,8% de los hombres situándose la brecha de género en 10,5 puntos porcentuales para el segundo trimestre de 2020 (14,9 en Andalucía). Respecto de Andalucía, la tasa de inactividad en España es menor en 7,4 y 2,9 puntos porcentuales en mujeres y hombres, respectivamente. La evolución de esta tasa en España para ambos sexos sobre igual trimestre de 2010 es de 3,6 puntos, debido a una subida de 5,9 puntos para los hombres y de 1,2 puntos para las mujeres.

### 3.3.3. Tasa de actividad por provincia y comparativa con España y la UE

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

#### Tasa de actividad por provincia

Las tasas de actividad más elevadas de la población de 16 a 64 años en el 2T de 2020 en Andalucía, se encuentran en Córdoba, con un 68,4%, seguida de Huelva, 67,9%, Málaga, 67,1% y Sevilla, 67,1%; situándose las más bajas en Cádiz, con un 62,7%; y en Jaén, con un 61,3%.

En general, las mujeres mantienen una tasa de actividad más baja que los hombres en todas las provincias, siendo Jaén, con 52,9% (7,1 puntos menos que en 2019) y Cádiz, con 53,2% (7,9 puntos menos que en 2019) las que concentran los niveles más bajos de actividad femenina durante el segundo trimestre de 2020. Con respecto a 2010, baja la tasa de actividad femenina en todas las provincias salvo en Huelva, donde sube 0,8 puntos porcentuales. El mayor descenso se da en Almería, donde la tasa de actividad baja del 70,9% al 56,7%.

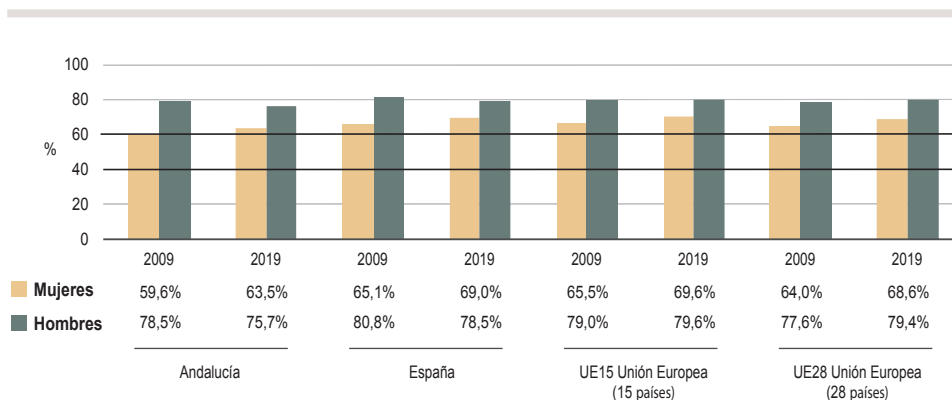
#### Comparación de las tasas de actividad de Andalucía, España, UE-15 y UE-28

En 2019 la tasa de actividad seguía siendo más elevada para los hombres que para las mujeres en los diferentes grupos de países europeos. Este es un indicador clave que permite, a escala europea, hacer comparaciones entre diversas realidades, y revela las desigualdades de género que aún existen en todos los países de la Unión.

En cuanto a la comparación entre las tasas de Andalucía y las de Europa y España, se observa que en 2019, las tasas de actividad de hombres y mujeres en Andalucía (75,7% y 63,5% respectivamente) y en España (78,5% y 69%, respectivamente) como viene sucediendo en años anteriores, son menores a las de la UE-15 (79,6% la tasa de actividad masculina y 69,6% la femenina). Comparando con la UE-28, mientras que la tasa andaluza para ambos sexos sigue siendo inferior, la española se sitúa por encima de la europea, en el caso de las mujeres.

Se observa, por otra parte, que en todos los territorios analizados, las mujeres han registrado un nivel superior con respecto a 2009, sin embargo, para los hombres esta tasa en 2019, ha sufrido un decrecimiento de 2,3 y 2,8 puntos porcentuales en España y Andalucía respectivamente. Pese a esta evolución, la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo inferior a la tasa que registran los hombres.

■ **GRÁFICO 3.3.3.** Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Años 2009 y 2019



Nota: Media anual.

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

Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE), para los datos de Andalucía y Eurostat para España y la Unión Europea (UE).

### 3.3.4. Tasa de ocupación por nivel de formación, y número de descendientes

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

#### Tasa de ocupación según nivel de formación alcanzado

La tasa de empleo según sexo y nivel de formación alcanzado es un indicador relevante que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de hombres y mujeres trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de sexo y nivel educativo. Según los datos, se observa que a mayor nivel de formación corresponde una mayor tasa de ocupación, y una menor tasa de desempleo. Esta tasa, a partir de 2014, se proporciona de acuerdo a la Clasificación Nacional de Educación CNED-2014 (con anterioridad, la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 1997 [CINE 97] y su equivalente CNED [2000]).

En el periodo 2T 2014 - 2T 2020, en Andalucía, aumentó la **tasa de ocupación** de los hombres en todos los niveles educativos, destacando la categoría “Personas Analfabetas y Educación primaria” con un aumento de 8,5 puntos y la “Primera etapa de educación secundaria y similar” con un crecimiento de 7,5 puntos porcentuales.

Esta situación se da también en España, con aumentos de la tasa de empleo en “Personas Analfabetas y Educación primaria” de 4,7 puntos porcentuales, y de 3,7 puntos porcentuales en “Primera etapa de educación secundaria y similar”. En estos niveles educativos, el crecimiento de la tasa de empleo de los hombres es, por tanto, menor en el conjunto de España que en Andalucía.

Continuando con Andalucía, se registraron menores aumentos en la “Educación superior” (4,3) y muy inferior en la “Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior”, con un incremento inferior a 1 punto porcentual.

En España, por su parte, los incrementos fueron, como en los anteriores niveles educativos, menores a los de Andalucía, de 1,5 puntos en “Educación superior” y 0,6 puntos en “Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior”.

En el mismo periodo 2T 2014-2T 2020, la **tasa de ocupación** de las mujeres andaluzas ha disminuido en todos los niveles educativos, excepto en la “Educación superior” que muestra un incremento de 1,9 puntos porcentuales. La mayor caída se produce entre las mujeres en el nivel formativo correspondiente a “Personas Analfabetas y Educación primaria”, 1,6 puntos. En la “Primera etapa de educación secundaria y similar” y “Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior”, la tasa de actividad femenina sufre un descenso de casi 1 punto porcentual, en ambos niveles formativos.

Por su parte, en España, la situación es similar, con aumento de la tasa de ocupación femenina en la “Educación superior” (1,2 puntos porcentuales). Sin embargo, permanece estable en “Personas Analfabetas y Educación primaria; sube 0,1 en la “Primera etapa de educación secundaria y similar” y baja en “Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria” 1,6 puntos porcentuales.

En Andalucía en el periodo 2T/2014-2T/2020 ha aumentado de manera significativa la brecha de género en las tasas de ocupación, pasando de una diferencia entre hombres y mujeres de 11,3 puntos en el 2T/2014 a 16 puntos en el 2T/2020. En el periodo 2T/2014, según el nivel de formación, la mayor desigualdad entre hombres y mujeres, se encuentra en la tasa de ocupación para personas “Analfabetas y educación primaria” con un valor de 15,9 puntos porcentuales; siendo el nivel formativo “Educación superior” el que presenta menor diferencia porcentual (7,3 puntos).

En el 2T/2020, la brecha de género es aún mayor que en el mismo trimestre de 2014, siendo los niveles “Analfabetos y Educación primaria” y “Primera etapa de educación secundaria y similar” los que presentan las mayores brechas (26 y 22,5 puntos respectivamente), y al igual que sucede en el mismo período de 2014, la “Educación superior” es la que menos brecha muestra (9,8 puntos).

En España, la brecha de género en las tasas de empleo también aumenta en el periodo, pasando de una diferencia entre hombres y mujeres de 9,5 puntos en el 2T/2014 a 10,7 puntos en el 2T/2020. En el periodo 2T/2014, la tasa de ocupación para personas “Primera etapa de educación secundaria y similar” con un valor de 14 puntos porcentuales, presenta la mayor desigualdad entre hombres y mujeres, seguida muy de cerca por las personas “Analfabetas y educación primaria” con un valor de 13,7 puntos de diferencia; las personas con nivel “Segunda etapa de Educación secundaria y Educación postsecundaria no superior” muestran un valor de 9,6 puntos de diferencia entre hombres y mujeres, y por último el nivel formativo “Educación superior” es el que presenta menor diferencia porcentual (6,5 puntos).

En el periodo 2T/2020, también en España aumentan las brechas de género con respecto a 2010. Los niveles “Analfabetos y Educación primaria” y “Primera etapa de educación secundaria y similar” son los que presentan las mayores brechas (18,4 y 17,7 puntos respectivamente). La “Educación superior” se mantiene como la menos desequilibrada con una brecha de 6,8 puntos.



En conclusión, tanto a nivel nacional, como andaluz, para ambos periodos, a mayor nivel formativo menor es la brecha de género.

### Tasa de ocupación según número de descendientes

El indicador de **tasa de ocupación** del grupo de edad de 25 a 49 años, según sexo y número de descendientes resulta de utilidad para conocer qué efectos derivados de la maternidad/paternidad y las tareas de cuidado que lleva asociadas, tienen sobre la vida laboral de mujeres y hombres. Si se analizan los datos del año 2019, se advierte que la tasa de empleo femenina y masculina sin descendientes es 66% y 66,3%, respectivamente, con lo que prácticamente desaparece la diferencia entre ambos sexos, de 4,2 puntos porcentuales, apreciada en 2018. Con respecto a 2009, con cero descendientes, la tasa ha crecido en 2,6 puntos para los hombres (63,6%), y ha bajado en 1,2 puntos para las mujeres (67,1%). Por su parte, la brecha se invierte, ya que se pasa de una mayor tasa femenina en 2009, a una mayor masculina, en 2019.

Con un hijo/a, el diferencial por sexo en 2019 es de 24,4 puntos porcentuales, situándose la tasa en 84,5% para hombres y 60,1% para mujeres. En 2009 esta brecha era de 23,2 puntos porcentuales, por lo que se ha incrementado en solo 1,2 puntos. Con dos hijos/as, el diferencial aumenta hasta 28,2 puntos, situándose la tasa en 86,4% para hombres y en 58,2% para mujeres. En este caso, en 2009, el diferencial era de 30 puntos. Finalmente, con tres o más descendientes, el diferencial aumenta de forma considerable respecto de las situaciones anteriores: 40,8 puntos, con una tasa del 84,2% en hombres y 43,4% en mujeres. En 2009 la brecha era de 38,9 puntos, por lo que se ha incrementado en 1,8 puntos en 2019.

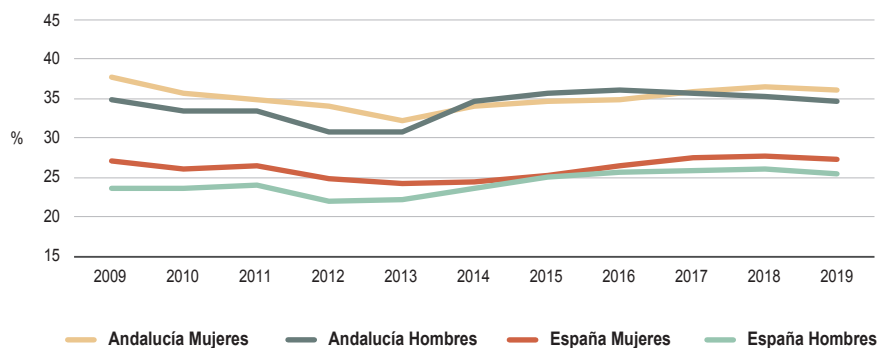
Podemos concluir este análisis reconociendo la alta relevancia de este indicador, que nos permite afirmar que hay una importante brecha de género que indica y obliga a valorar que las mujeres con menores a su cargo tienen mayores dificultades para acceder a un empleo que los hombres en idénticas situaciones, incrementándose a medida que aumenta el número de hijos e hijas. Esta tendencia, como demuestran los datos estadísticos, se viene manteniendo en los últimos años.

### 3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

La **tasa de temporalidad** indica la proporción de personas que tienen contrato temporal sobre el total de población ocupada. Cabe señalar que este indicador es relevante porque está relacionado con la calidad en el empleo, y se asocia a la precariedad del mismo, permitiendo mostrar las desigualdades entre mujeres y hombres, y evidenciando cómo la temporalidad continua afectando más a las mujeres que a los hombres.

■ GRÁFICO 3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía y España. Periodo 2009-2019



Nota: Media anual.

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

En Andalucía, en los extremos del periodo analizado, 2009-2019, la tasa de temporalidad para el conjunto de la población pasa del 36,2% en 2009, al 35,3% en 2019 (tasa femenina 36% y masculina del 34,7%). Se observa una disminución con respecto a 2018 de 0,5 puntos porcentuales para los hombres y de 0,6 puntos porcentuales para las mujeres.

En cuanto a la evolución por sexo, se observa que en Andalucía el periodo 2009-2013, la tasa de temporalidad femenina es más alta que la masculina, alcanzando la mayor diferencia en el año 2012, con 3,3 puntos de diferencia. Entre 2014 y 2016, la tasa de temporalidad masculina supera la femenina, llegando en 2016 a su máxima diferencia, 1,3 puntos porcentuales. Hasta 2019, la temporalidad femenina vuelve a superar a la masculina. Por tanto, excepto en el periodo entre 2014 y 2016, la tasa de temporalidad en las mujeres andaluzas es siempre superior a la de los hombres en la última década.

En España, la tasa de temporalidad en 2019 es del 26,3% (25,4% para los hombres y 27,2% para las mujeres), por debajo por tanto de los valores andaluces, en más de 9 puntos porcentuales. Se observa una disminución interanual de 0,6 para los hombres y 0,5 para las mujeres, y con respecto a 2009, un aumento de 1,8 puntos para los hombres y 0,1 para las mujeres. Mientras que en Andalucía la evolución en el periodo contiene tramos en los que la brecha de género se invierte, en España la temporalidad femenina supera en todos los años a la masculina, con un acortamiento de la brecha hasta casi desaparecer en el año 2015, año a partir del cual comienza a aumentar progresivamente. La máxima diferencia por sexo se alcanza en 2009, con 3,6 puntos de diferencia.

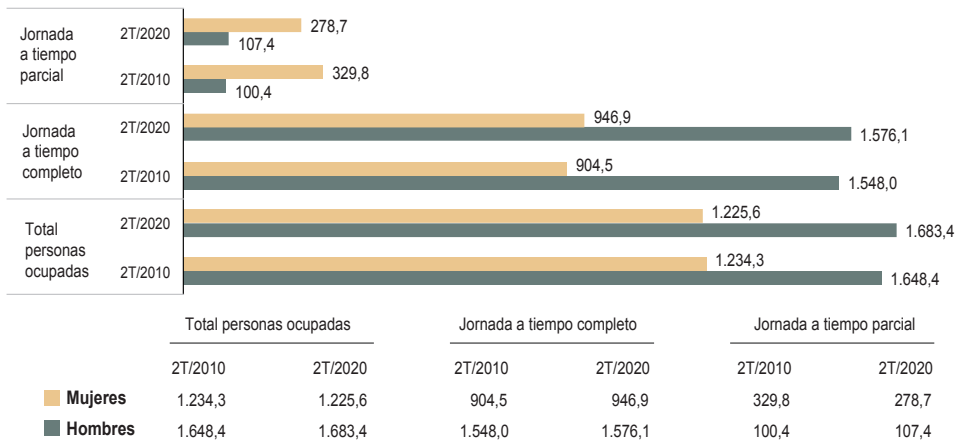
### 3.3.6. Ocupación según tipo de jornada de trabajo, sector y ocupación

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

#### Personas ocupadas según tipo de jornada

La jornada laboral (horas de trabajo ordinarias a realizar por las trabajadoras y los trabajadores) se establece al formalizar en contrato de trabajo, diariamente, semanalmente, mensualmente o anualmente. Por otra parte, ésta puede ser jornada completa (la ordinaria laboral de la empresa) y jornada parcial (inferior a la habitual en la empresa).

■ GRÁFICO 3.3.6. Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. 2T/2010 y 2T/2020



Nota: Miles de personas.

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

Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En Andalucía, en el 2T 2020 las mujeres en jornada completa constituyen el 37,5% del total, frente al 62,5% de representación masculina. En cifras, 946.864 mujeres y 1.576.070 hombres; siendo la variación con respecto al mismo trimestre del año anterior de un 4,2% y un 4,9% menos, respectivamente, y con respecto a 2010, del 4,7% y 1,8% más, respectivamente.

En jornada parcial, se invierten la proporciones de cada sexo, alcanzando las mujeres el 72,2% (278.733) frente al 27,8% (107.365) de los hombres. Esto viene siendo una tendencia que caracteriza a la población trabajadora, por lo que la variable sexo se configura como una característica personal que incide claramente en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial o completo. En esta modalidad de jornada, la variación respecto del año anterior, es de una disminución del 15,7% en hombres y del 23,3% en mujeres, y con respecto a 2010, se observan variaciones de 7% más en el número de hombres contratados a tiempo parcial, y del 15,5% menos en las mujeres, es decir que disminuye para las mujeres y aumenta para los hombres.

### Personas ocupadas según ocupación

En relación a los datos de **personas ocupadas según tipo de ocupación**, se observa que en el 2T 2019 en Andalucía, en puestos de dirección y gerencia persiste una considerable brecha de género ya que el porcentaje de hombres es de un 65,9% frente a un 34,1% de mujeres.

Los sectores en los que la ocupación femenina es mayor, continúan siendo los tradicionalmente feminizados. Es el caso de las ocupaciones Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), con un 80,8% de mujeres frente al 19,2% de hombres, y los servicios de Salud y cuidado de personas en el que las mujeres representan el 81,7% de ocupaciones frente al 18,3% de hombres. Estas dos ocupaciones son las más feminizadas, con diferencias entre mujeres y hombres de 61,7 puntos porcentuales y 63,5 puntos, respectivamente.

Es también significativa la diferencia en personas Empleadas de oficina que atienden al público, con un 68% de mujeres y un 32% de hombres, lo que significa una distancia entre estos porcentajes de 36 puntos. En el personal Técnico y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, también hay mayoría de mujeres, con porcentajes por sexo del 63,3% para las mujeres y 36,7% para los hombres (diferencia de 26,7 puntos). Por último, en el personal Empleado de oficina que no atiende al público, las mujeres representan el 58% y los hombres el 42% (diferencia de 16 puntos).

De igual modo, continúan siendo los mismos que en años anteriores los sectores tradicionalmente masculinizados: trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas, con sólo un 0,8% de mujeres ocupadas frente al 99,2% de hombres; conductores y operadores de maquinaria móvil, con un 2,9% de mujeres frente al 97,1% de hombres; y trabajadores en servicios de protección y seguridad, un 7,2% de mujeres frente al 92,8% de hombres. En trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero se presentan datos semejantes a los del año anterior, estando las mujeres representadas con un 18,1% frente al 81,9% de hombres, lo que supone una diferencia de 63,8 puntos porcentuales.

En el sector militar la representación de las mujeres se sitúa en un 8,3% frente al 91,7% de hombres. Aunque sigue siendo un sector muy masculinizado, se observa un incremento ligeramente significativo con respecto a 2018, en que las mujeres estaban representadas con un 4,8%, por lo que la brecha de género se ha reducido en 7 puntos porcentuales. Por su parte en ocupaciones de otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales continúan estando mayoritariamente representados los hombres, con un 59,4% frente al 40,6% de las mujeres, disminuyendo la brecha de género respecto a 2018 en más de 6,3 puntos porcentuales. En el resto de ocupaciones las diferencias existentes son de menor envergadura desde una perspectiva de género.

### Personas ocupadas según sector

En Andalucía, en el año 2019, el sector servicios aglutina el 75,8% del empleo, porcentaje inferior al de 2018 (89,8%). La representación por sexo en este sector se encuentra equilibrada: 51% mujeres y 49% hombres.

Observando los subsectores dentro del sector servicios, sí se aprecian importantes desequilibrios: el porcentaje de mujeres ocupadas en el Transporte y las Comunicaciones es del 18,2%,

semejante al obtenido en 2018 (17,4), frente al 81,8% de hombres, lo que supone una brecha de género de más de 63,7 puntos porcentuales, por lo que podemos deducir que se trata de actividades fuertemente masculinizadas. En cambio, en los Servicios públicos y en el grupo de Otros servicios, las proporciones se invierten hacia una mayoría de mujeres, 58,2% y 70,4% de mujeres ocupadas en estas actividades, respectivamente. Cabe recordar que en el grupo de Otros servicios, se encuentran las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y Otros servicios personales, actividades que tradicionalmente se han vinculado al mercado laboral de las mujeres. En lo que respecta a las actividades en el Comercio y reparaciones y en los Servicios a empresas, el número de personas ocupadas se reparte equitativamente por sexo: en torno al 49% de mujeres y 51% de hombres.

En cambio, siguen existiendo sectores que presentan una marcada “masculinización”, con datos semejantes a 2018, aunque representan sólo el 24,2% de los empleos de nuestra Comunidad Autónoma (Agricultura y Pesca, Industria y Construcción); siendo la Construcción el caso más extremo, donde el 94,4% de las personas ocupadas son hombres frente al 5,6% de mujeres, seguido del sector Industrial, con un 79,4% de hombres frente a un 20,6% de mujeres, y del sector primario, con un 74,7% de ocupados hombres frente a un 25,3% de mujeres.

### 3.3.7. Empleo registrado por el Servicio Público de Empleo Estatal, según tipo de contrato

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

Este indicador de **empleo registrado** en el Servicio Público de Empleo Estatal, muestra la preferencia, por parte de la persona empleadora, a realizar un alto porcentaje de contratos temporales. El acceso a un puesto de trabajo, aunque sea para largos periodos de tiempo, no suele hacerse mediante un contrato indefinido desde el principio, sino que en la mayoría de las ocasiones es por conversión de una contratación de tipo eventual.

En el año 2019 en Andalucía se registraron un total de 123.417 (2,4% del total) contratos fijos, frente a 4.942.650 (97,6% del total) contratos de carácter temporal, estando los hombres representados en estos últimos con un 58,8% y las mujeres con un 41,2%. Estos valores son prácticamente idénticos a los registrados en 2018 (97,3% temporales frente al 2,7 fijos). En este ejercicio, de la totalidad de contratos temporales, el 40,8% corresponde a mujeres, siendo la diferencia con 2019 de solo 0,4 puntos.

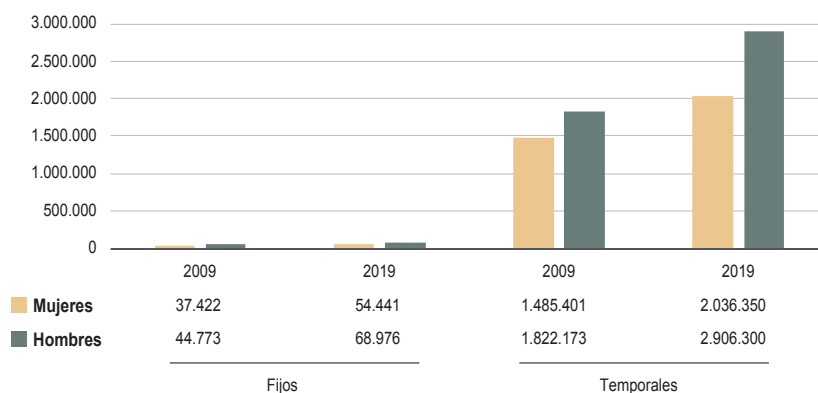
Por tipo de contrato en Andalucía, los fijos, que son los concertados sin establecer límite de tiempo a la prestación de servicios, disminuyen con respecto a 2018 un 7%, mientras que la contratación temporal (contratos concertados con límite de tiempo a la prestación de servicios) sube un 2,4%.

Por otro lado, estas proporciones son similares a las constatadas para 2009 (97,6% temporales frente a 2,4% fijos), por lo que podemos afirmar que no ha habido ninguna evolución significativa, en la última década, en los datos registrados según tipo de contrato.

Comparando los dos periodos, se observa un aumento de la presencia en los contratos temporales en los hombres de 3,7 puntos, en 2019, respecto de 2009 (55,1% en 2009 y 58,8% en

2019). Por el contrario, se observa una bajada de 3,7 puntos en las mujeres (44,9% en 2009 y 41,2% en 2019), lo que compensa los resultados totales de temporalidad, arrojando datos semejantes en los dos años de referencia. La contratación fija se mantiene, en consecuencia, con valores casi idénticos en la presencia de hombres y mujeres en los dos años analizados, cayendo solo 1,4 puntos para las mujeres en 2019.

### GRÁFICO 3.3.7. Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2009-2019



Nota: La suma de los distintos tipos de contratos no coincide con el total de contratos debido a la existencia de otros contratos no clasificables, dentro de los cuales se ha incluido el contrato de "Sustitución por jubilación a los 64 años", para todos los años.  
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En el año 2019 en España, se registró un 6,1% de contratos fijos, lo que supone una diferencia con respecto a Andalucía para ese mismo año de 3,7 puntos porcentuales, y la proporción de contratos temporales es del 93,9% (20.265.669 en número absoluto). Al igual que ocurre en Andalucía, en España este indicador muestra la preferencia, por parte de la persona empleadora, a realizar un alto porcentaje de contratos temporales.

Por tipo de contrato, los fijos aumentan en España con respecto a 2009 un 67,2% (531.926 contratos más). Parecido comportamiento se observa en la contratación temporal, que aumenta un 60,5% (7.640.575 más).

Por sexo, en 2019, se ha contratado en España a un 55% de hombres y a un 45% de mujeres, lo que supone 10 puntos porcentuales más de hombres frente a las mujeres. En 2009, los hombres contratados fueron un 53%, y las mujeres un 47%, esto supuso una diferencia porcentual de 6 puntos entre hombres y mujeres, por lo que se observa que se ha agrandado la distancia entre sexos en la última década. Por tipo de contrato y sexo, en 2019, observamos un comportamiento muy similar en cuanto a la proporción de hombres y mujeres contratados: en ambas modalidades la contratación de hombres es 10 puntos porcentuales superior a la femenina (45% de mujeres y 55% de hombres).

### 3.3.8. Tipo de contrato o relación laboral según se trate de sector público o privado

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

En 2019 en Andalucía, por tipo de contrato y de sector, se observa que en el sector público existe una diferencia en la contratación indefinida de 10,4 puntos entre hombres (con un 78,1% de contrataciones indefinidas) y mujeres (con un 67,8% de contrataciones indefinidas). En el sector privado no existen diferencias significativas en contrataciones indefinidas entre hombres y mujeres (entre los hombres el 62% contó con contrato indefinido en el sector privado, y entre las mujeres el 62,8%). En cuanto a la contratación temporal, la diferencia entre hombres y mujeres en el sector público es de 10,4 puntos porcentuales de diferencia pero en este caso el número de contratos temporales en mujeres es mayor, el 32,2% frente al 21,9% en hombres.

Si analizamos estos datos de contratación en España por sexo, existe una diferencia de 10,7 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en cuanto a la contratación indefinida en el sector público, en el año 2019, un 78,4% en hombres y un 67,6% en mujeres. En el sector privado, el número de contratos indefinidos en hombres y mujeres es similar (73,9% y 74,3% hombres y mujeres, respectivamente). En cuanto a los contratos temporales, en el sector público los porcentajes son del 21,6% entre los hombres, y del 32,4% entre las mujeres, y en el privado, del 26,1% entre los hombres y del 25,7% entre las mujeres, es decir, que la diferencia por sexo es menor en el sector privado en cuanto a la temporalidad.

### 3.3.9. Empleo de personas con discapacidad

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

Desde el punto de vista de género, analizar la relación empleo y discapacidad es muy relevante pues se evidencia que, a pesar de la generalizada incorporación de las mujeres al mercado laboral, con las desigualdades que se reflejan en este informe, la situación de las personas con discapacidad, mujeres y hombres, presenta especificidades, que causan el que haya una “doble discriminación”, sobre las mujeres discapacitadas.

Según la información facilitada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en su informe anual “El Empleo de las Personas con Discapacidad”<sup>4</sup>, el número de personas en edad laboral con certificado de discapacidad en 2018 era de 384.200 en Andalucía (un 3,1% más que en 2017), lo que representa un 7% de la población de 16 a 64 años, del cual un 58,4% eran hombres y un 41,6% mujeres.

La evolución en cuanto a tasas de actividad, empleo y paro entre los años 2015 y 2018 en Andalucía respecto al colectivo de personas con discapacidad es la siguiente:

4 Al amparo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se adopta una nueva metodología de cálculo respecto a la población objeto de la operación estadística incorporando, además de a las personas con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, a quienes siendo pensionistas de la Seguridad Social, tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión por jubilación o de retiro por incapacidad permanente en el servicio o inutilidad.

En 2018, la **tasa de actividad** de personas con discapacidad en Andalucía era del 29,7%, mientras que la de las personas sin discapacidad asciende a 74%, representando por sexo en el primer caso, los hombres el 31,1% y las mujeres el 27,9%, tras bajar 0,7 puntos porcentuales en los hombres y 0,6 en las mujeres respecto al ejercicio anterior. En 2015, la tasa de actividad era del 29,1% para los hombres y del 32,9% para las mujeres, por lo que sube en el periodo analizado en 2 puntos para los hombres, y baja en cinco para las mujeres.

Por su parte, los valores sobre **tasa de empleo**, se cifraron en el 19,7% de la población con discapacidad en Andalucía: un 21,2% para hombres y para las mujeres el 17,7%. En relación con 2015, la tasa de empleo alcanzó un valor del 17,8% en los hombres y del 20,9% en las mujeres lo que significa que en 2018, para los hombres había subido en 3,4 puntos, y para las mujeres, bajado en 3,2 puntos.

Y, por último, la **tasa de paro** de las personas con discapacidad en Andalucía bajó en un año 0,1 puntos, situándose en el 33,6%, 10,8 puntos porcentuales mayor que la de las personas sin discapacidad. La tasa de paro de los hombres con discapacidad subió interanualmente 0,8 puntos alcanzando el 31,7%, y la de las mujeres bajó 1,5 puntos alcanzando el 36,6%, lo que ha de valorarse positivamente. En 2015 la tasa de paro fue del 38,7% para los hombres y del 36,5% para las mujeres, lo que significa una bajada en el periodo de 7 puntos para los hombres, y una subida de 0,1 puntos para las mujeres.

Del estudio comparativo de estos datos, se aprecia que, aun cuando es generalizada la paulatina reducción de la brecha de género en la materia y siendo cada vez más parejos los porcentajes por sexo, existe cierto estancamiento de la tasa de actividad en la población con discapacidad, cuestión primordial a corregir con las políticas desarrolladas por el Gobierno andaluz.

En este sentido, cabe reseñar la Ley 4/2015, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, donde expresamente se recogen políticas activas de empleo en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo, con medidas de acción positiva tales como ayudas para el empleo con apoyo de personas con discapacidad, reservas a favor de las personas con discapacidad respecto al número de plazas en los cursos de formación para el empleo, escuelas taller o talleres de empleo, o ayudas económicas específicas que consistan en subvenciones o préstamos para contratación, adaptación de puestos de trabajo, eliminación de todo tipo de barreras que dificulten el acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, fomento del trabajo autónomo, cooperativo y de economía social, y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la inserción de las personas de este colectivo.

Además, existen instrumentos de planificación permanentes sobre empleabilidad de las personas con discapacidad, entre ellos el Plan de Empleo de las Personas con Discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2019-2023, con medidas específicas tanto en el ámbito público como en el privado, y con un enfoque integrado de género con el objetivo de igualar las tasas de hombres y mujeres con discapacidad en materia de empleo, prestando especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo así la inserción de las mujeres con discapacidad.

A nivel estatal, la evolución 2015/2018 de los porcentajes es positiva e indica una relativa mejora en todas las tasas estudiadas, aumentando para ambos sexos la de actividad en 0,6 puntos porcentuales, reduciéndose la del paro en 5,8 puntos e incrementándose la de empleo en 2,4.



Según los datos recogidos en el “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad de 2019”, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal a partir de datos de 2018, un total de 1.860.600 personas en edad laboral tenían en España el certificado de discapacidad, lo que representa el 6,2% del total de la población comprendida en esa edad. La distribución por sexo de la población en edad laboral con discapacidad mantiene porcentajes muy similares a los de años anteriores, con un reparto del 57,5% para los hombres y del 42,5% para las mujeres. La mayor parte de las personas con discapacidad en edad laboral se sitúan en el tramo de edad de 45 a 64 años, mientras que los menores de 25 años no llegan a representar el 5%.

Una característica muy significativa de este colectivo con respecto a su situación laboral es su inactividad (1.208.800 personas, 68%), aspecto que aumenta notablemente con la edad y con el grado de discapacidad reconocido, a lo que hay que unir el nivel formativo alcanzado, generalmente estudios primarios si bien hay un cambio a favor de la enseñanza secundaria. Existe, pues, una muy baja participación en el mercado laboral, con una tasa de actividad muy reducida, el 35%, y que se ha visto afectada a la baja respecto al último año, incidiendo en mayor medida en las mujeres con discapacidad; mientras que en las personas sin discapacidad, esta tasa es del 77,7%. Además, coinciden los datos en señalar que es en el sector servicios donde se produce la mayoría de contratación de personas con discapacidad siendo también llamativo el que sea en el mismo sector donde se agrupa el mayor número de parados del colectivo, más del 70%, seguido del industrial, con el 7,6%, construcción con el 6% y, por último, la agricultura con el 3,2%.

Por sexo, aunque los porcentajes o valores de las distintas tasas son muy similares, se aprecia una mayor tasa de empleo entre los hombres en 2018 (tasa masculina 26,2% y femenina 25,2%). También es más alta entre los hombres la tasa de paro, 25,4% frente a 25% de las mujeres, y la de actividad, 35,1% frente a 33,6% de las mujeres.

### 3.3.10. Empleo de las personas inmigrantes

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

La **tasa de empleo por nacionalidad, según sexo y área de procedencia** constituye un indicador básico que permite conocer las desigualdades en el acceso al empleo, por razón de sexo y procedencia, de las personas extranjeras.

Los datos de ocupación en la población inmigrante por sexo en Andalucía y España para 2019, presentan un porcentaje superior en hombres que en mujeres. El diferencial en la tasa de empleo entre mujeres y hombres es de 15,8 puntos porcentuales a nivel estatal y de 14,9 puntos porcentuales en Andalucía. En el conjunto de España, la diferencia en la tasa de empleo de hombres y mujeres en la población inmigrante total, en el periodo 2009-2019, ha crecido en 10,4 puntos porcentuales, mientras que en Andalucía, el incremento ha sido de 9,5 puntos.

Atendiendo a la agrupación de la población extranjera, hay que matizar que entre las personas residentes “no pertenecientes a la Unión Europea”, en Andalucía y en 2019 es donde se encuentra la mayor brecha entre mujeres y hombres, siendo esta diferencia porcentual de 19,8 puntos.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la **tasa de empleo** de mujeres procedentes de países miembros de la Unión Europea (UE) en Andalucía, se sitúa en el 41,8% para 2019, lo que representa una diferencia de 4,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior (37%). Esa misma

tasa en 2009 se situaba en 44,2% (2,5 puntos porcentuales superior en relación a 2019). Para hombres de la misma procedencia, la tasa se sitúa en el 50,8%, presentando una diferencia con respecto a 2018 (49,5%) de 1,3 puntos. El diferencial entre mujeres y hombres es superior a 9,1 puntos.

En España, la tasa de empleo en mujeres procedentes de la UE, ha crecido entre 2009 y 2019 1,1 puntos porcentuales, situándose en el 53,7%, 12 puntos por encima de la andaluza. En los hombres procedentes de la UE, la tasa solo ha crecido desde 2009 en 4,9 puntos, y se cifra en el 66,1%, 15,3 puntos más que en Andalucía.

Según la misma fuente, en Andalucía el empleo para mujeres procedentes de países fuera de la UE alcanza en 2019 el 41,6%, 3,9 puntos por debajo del dato registrado en el 2018. En 2009 la tasa de empleo para las mismas mujeres se cifró en el 51,1%, 9,4 puntos porcentuales más que en 2019. Para los hombres con esta misma procedencia, la tasa de empleo, para 2019, se sitúa en el 61,5%, lo que no supone diferencia significativa respecto del dato registrado en 2018 (61,7%). En este caso el diferencial, entre mujeres y hombres, es de 19,8 puntos, en 2019.

En el caso de España, la tasa de empleo femenina en mujeres de países que no pertenecen a la UE, se sitúa en el 46,9% en 2019, 6 puntos menos que en 2009. La de hombres, llega al 64,7%, lo que significa una subida de 7,8 puntos durante la década.

Con respecto a la totalidad de la población extranjera, la tasa de empleo alcanza en Andalucía el 41,7% para las mujeres, lo que supone una reducción de 0,2 puntos con relación a 2018, año en que se situaba en el 41,9%. Para hombres la tasa se sitúa, para 2019, en el 56,6% frente al 56,3% del año anterior, lo que da lugar a una diferencia de 0,4 puntos. La diferencia entre mujeres y hombres es de 14,9 puntos porcentuales.

En España, los datos para el total de las personas extranjeras por sexo, son de tasas de actividad del 49,4% para las mujeres y del 65,2% para los hombres, 3,4 puntos menos que en 2009 para las mujeres, y 7 puntos más para los hombres.

#### *Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

Desde el punto de vista del empleo, y según datos del Servicio Andaluz de Empleo publicados en el Observatorio Argos, y analizados por la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, hay tres factores que caracterizan la situación de la población extranjera en Andalucía: la temporalidad, la sobrecualificación, es decir, si se cubren puestos de un determinado nivel con personas formadas para trabajar en niveles superiores, y las brechas salariales.

En cuanto a la temporalidad, los datos sobre el tipo de contrato firmado por personas extranjeras (temporal o indefinido) entre abril de 2019 y marzo de 2020 arrojan una tasa de temporalidad en los contratos del 95%. Esto quiere decir, que el 95% de los contratos que firman las personas extranjeras en Andalucía son temporales, existiendo una ligera ventaja para las mujeres extranjeras en cuanto a la firma de contratos indefinidos, tal vez explicada en parte por la mayor dedicación de los hombres a las tareas del campo, que por razón de la actividad son generalmente estacionales.

También es destacable la diferencia salarial media entre personas extranjeras y españolas, con un diferencial de más de 6.500€ de salario anual entre la nacionalidad española y extranjera en

Andalucía. Esto supone casi un 30% de salario medio mayor para las personas con nacionalidad española. En el caso de los hombres, la brecha se eleva hasta el 35% (superando los 8.000€). Para las mujeres, la diferencia es de un 24%, quedándose en algo más de 4.000€ intrasexo, es decir, entre mujeres españolas y extranjeras. En segundo lugar, se aprecia que la brecha salarial de género es menor en el caso de las personas extranjeras (2.000€) que en el de las nacionales (6.000€).

Por último, existe el fenómeno de la “sobrecualificación”, relacionando los niveles de estudios con el grupo de ocupación al que acceden las personas extranjeras. Para observar la existencia mayor cualificación se puede comparar el porcentaje de contratos para ocupaciones elementales (68,2%), con el porcentaje de contratos firmados por personas sin estudios o únicamente estudios primarios (65,3%). Parece que las cifras se ajustan, con apenas 3 puntos de diferencia. En cuanto a la formación, destaca en las mujeres inmigrantes una sobrecualificación, con 10 puntos de diferencia respecto de los hombres extranjeros y de 26 puntos respecto de las mujeres españolas.

Finalmente, destaca que el régimen agrario es el primero de afiliación a la Seguridad Social, con más de 105.000 personas extranjeras trabajadoras (57% hombres y 43% mujeres). Le sigue el régimen general, el de autónomos y el de empleadas de hogar. El trabajo en el sector también se caracteriza por su estacionalidad. Las diferencias provinciales son notables. Almería y Huelva concentran la actividad agrícola, pero en la primera trabajan más hombres que mujeres, y en la segunda sucede al contrario. Los sectores principales de actividad son la agricultura y la hostelería, tanto para hombres y mujeres. El tercer lugar para los hombres lo ocupa la construcción y el tercer lugar para las mujeres corresponde al comercio.

### 3.3.11. Tasa de inactividad por provincia y variación de la población inactiva

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

La población inactiva la componen las personas de 16 o más años que satisfacen las condiciones para trabajar y que, sin embargo, no se incorporan al mercado laboral, es decir, no son personas ocupadas ni paradas.

La **tasa de inactividad** de la población de 16 a 64 años, en Andalucía, se situó en el segundo trimestre de 2020 en el 34,1% según datos de la EPA, que explota el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. En 2010, año de referencia para este análisis, la tasa se situó en el 29%, siendo la diferencia de 5,1 puntos con 2020.

Por **provincias**, en este segundo trimestre de 2020, las tasas de inactividad más elevadas se encuentran en Jaén, 38,7% y Cádiz, 37,3%; siendo también las más altas en el mismo trimestre de 2019 (32,9% y 32,6%, respectivamente), con un incremento de 5,8 puntos en el primer caso y 4,7, en el segundo. La tasa más baja se sitúa en Córdoba, con un 31,6%, seguida de cerca por Huelva con 32,1%; y Málaga y Sevilla, 32,9%.

Por sexo, la tasa de inactividad femenina en Andalucía, se sitúa en el 41,6%, lo que ha supuesto un incremento de 6,5 puntos con respecto al mismo trimestre de 2019 (35,1%). Con respecto a 2010, la tasa ha crecido en 3,9 puntos porcentuales. En cuanto a la tasa masculina, es del 26,7% en el segundo trimestre de 2020, cuatro puntos por encima de 2019 (22,7%). Con respecto a 2010 el incremento de la tasa masculina es de 6,3 puntos. La brecha entre ambos sexos en 2020 es de casi 14,9 puntos.

Por provincias, Jaén, 47,1% (40% en 2019 y 43,7 en 2010), Cádiz, 46,8% (38,9% en 2019 y 41,9 en 2010), seguidas por Almería, con 43,3% (37,4% en 2019 y 29,1 en 2010), concentran los niveles más altos de inactividad en las mujeres. La mayor tasa de inactividad en hombres se localiza en Jaén, con un 30,4% (25,5%, en 2019 y 22,4% en 2010); le siguen Huelva, 28,5% (23,1% en 2019 y 20,7% en 2010) y Cádiz, 28% (25,4% en 2019 y 23,5% en 2010). En todas las provincias, en general, aumenta la tasa de inactividad, para ambos sexos, en el periodo 2010-2020.

En conclusión, las mujeres mantienen una tasa de inactividad bastante más elevada que los hombres en Andalucía. Este indicador tiene, por tanto, una gran relevancia de género, pues en esta elevada tasa de inactividad femenina influye, de manera considerable, el que un importante número de mujeres se dedica a los trabajos domésticos y de cuidado, no remunerados, quedando este trabajo invisibilizado y fuera del mercado laboral. Pues aunque la desvinculación del mercado laboral es una circunstancia que puede ocurrir por diversos motivos (jubilación, estudios, incapacidad laboral o disponer de rentas suficientes, etc.) es bien sabido que la centralidad del cuidado en las mujeres es un obstáculo importante para acceder a un empleo, lo que provoca una persistente desigualdad de género tanto en los hogares como en mercado de trabajo.

La Encuesta de Población Activa (EPA) permite conocer los **motivos por los que estas personas no participan en el mercado de trabajo**. En el año 2020, como en años anteriores, el principal motivo para que una persona que no trabaja no busque empleo es porque perciben una pensión de jubilación. Si distinguimos por sexo, esta es la principal razón que alegan los hombres, en el 48,5% de los casos en 2020, sin embargo el principal motivo por el que las mujeres no trabajan ni buscan empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 41,4% de las mujeres andaluzas inactivas.

Si analizamos la evolución de la población inactiva en el mercado laboral andaluz según la causa de la inactividad, se observa, para ambos sexos, que en 2020 aumenta, con respecto al mismo trimestre del año anterior, un 3,3% el número de personas inactivas por estar estudiando, un 1,4% las que declaran estar percibiendo una pensión de jubilación, un 28,4% las inactivas por dedicación a tareas del hogar, y un 22,1% las que declaran encontrarse inactivas por otras situaciones. Disminuye, sin embargo, el número de personas inactivas por incapacidad permanente, un 2,8%.

Por sexo, se observa que en 2020, la población inactiva que no trabaja ni busca trabajo porque está estudiando aumenta para los hombres un 3,7%, y para las mujeres 2,9%. Respecto a la inactividad por realización de las labores del hogar, en lo hombres aumenta con respecto al mismo trimestre del año anterior, un 106,3% y en las mujeres un 20,5%; aumento debido, casi con toda seguridad, a las diversas situaciones provocadas por la pandemia COVID-19 y la declaración del estado de alarma.

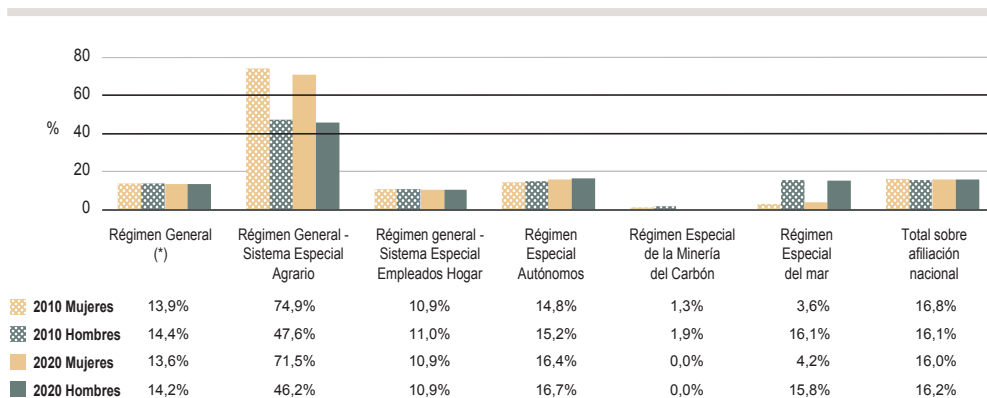
También se incrementa respecto al año anterior el estar percibiendo una pensión de jubilación como motivo de inactividad, aunque más en la población femenina, con un 2,5%, que en la masculina, que presenta una variación de solo 0,8%. Por último, la inactividad motivada por otras situaciones presenta una variación en el caso de los hombres de un 57,9%, frente al 10,9% en las mujeres.

### 3.3.12. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) registró, en Andalucía, un total de 2.994.123 personas afiliadas de media en mayo de 2020, lo que supone un incremento de 88.835 con respecto al mismo mes de 2010, aunque 152.198 personas menos que el 31 de mayo de 2019 (3.146.321). En España, el número de afiliaciones se sitúa en 18.584.176, son 884.604 afiliaciones más que el mismo mes en 2010.

■ GRÁFICO 3.3.12. Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Años 2010 y 2020



Nota: Datos a 31 de Mayo de 2010 y 2020. (\*) Incluidos en Régimen General los datos de Cuidadores No Profesionales, excluidos datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Por sexo, en Andalucía 1.388.477 son mujeres (46,4%) y 1.605.645 son hombres (53,6%), cifras muy parecidas a las del mismo mes en 2010, 46% mujeres frente a 54% de hombres. A nivel estatal, las afiliaciones fueron 18.584.176 de las cuales el 46,6% son mujeres y el 53,4% hombres. Según los estos datos, en conjunto para estos años, existen similitudes según sexo entre las personas afiliadas en Andalucía y el total de personas afiliadas en alta laboral al Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional.

Atendiendo a los **Regímenes de afiliación a la Seguridad Social**, se observa un equilibrio en la distribución, entre hombres y mujeres, en el Régimen General (sin incluir el RG. S.E Agrario y RG. S.E.E.Hogar) en Andalucía en 2020, de las que 925.539 (47,2%) son mujeres y 1.037.354 (52,8%), hombres. En el Sistema Especial Agrario (52,6% de mujeres y 47,4% de hombres), la distribución de afiliación a la Seguridad Social mujer-hombre está equilibrada en Andalucía. No ocurre lo mismo en el Régimen General Sistema Especial Empleados de Hogar, que es el que mayor representación femenina tiene (95,6% de mujeres y 4,4% de hombres). Por el contrario, el régimen con menor representación femenina es el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, al pertenecer las actividades marítimo-pesqueras a un sector que tradicionalmente siempre han ocupado los hombres; la afiliación de mujeres en este régimen se sitúa en el 4,5% frente al 95,5% de hombres.

Con respecto a 2010, se observa que la distancia entre hombres y mujeres se ha acortado en el Régimen General, en el que la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres ha pasado de 9,2 puntos en 2010 a 5,7 en 2020 (con mayoría de hombres). En el Sistema especial agrario, con más mujeres que hombres, hay una importante mejora en términos de presencia de hombres y mujeres, pasando la diferencia de 16,8 puntos en 2010 a 5,2 en 2020. En el régimen de Empleados del hogar, la situación empeora, al pasar de una diferencia de 86,1 puntos a otra de 91,2. En el resto de regímenes, las variaciones son menos significativas.

Al analizar la **variación en un año del número de afiliaciones a los distintos regímenes en Andalucía**, concretamente la evolución porcentual en 2020 sobre el mismo mes del año anterior del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España, se observa que han sufrido un retroceso en ambos territorios. El número de afiliaciones a la Seguridad Social, respecto al año anterior, ha disminuido en Andalucía tanto para mujeres (5%) como para hombres (4,7%). La misma línea ha seguido a nivel estatal, disminuyendo el número de afiliaciones un 3,7% para las mujeres y un 4% para los hombres.

Cabe destacar, como causa de esta disminución en el número de afiliaciones a la Seguridad Social, que a partir de mediados de marzo de 2020, debido a la COVID-19 y a las medidas excepcionales que se tomaron para frenar la evolución del coronavirus, hubo un fuerte impacto en la creación y mantenimiento del empleo.

Hay que señalar que, el número medio de personas afiliadas a la Seguridad Social en España, se situó en mayo de 2020 en 18.584.176 (8.652.474 mujeres y 9.931.691 hombres), lo que representa una disminución de 743.616 cotizantes respecto a la media de mayo de 2019. Como se ha mencionado anteriormente, en Andalucía esta cifra se sitúa en 2.994.123 personas (1.388.477 mujeres y 1.605.645 hombres), lo que supone una caída de 152.201 cotizaciones con respecto al mismo mes del año anterior.

Por último, si se atiende a la **variación por tipo de régimen en Andalucía**, se observa que, para el total de personas afiliadas, se ha producido en el periodo una variación con respecto a 2010 del 2% en afiliaciones masculinas y de un 4% en femeninas.

Atendiendo a los diferentes Regímenes de afiliación a la Seguridad Social, se observa que en el Régimen General (sin incluir el RG. S.E Agrario y RG. S.E.E.Hogar) en Andalucía en 2020, se ha producido una variación con respecto a 2010 de 0,2% en hombres y 7,5% en mujeres.

En el Sistema Especial Agrario (53% de mujeres y 47% de hombres), la distribución de afiliación a la Seguridad Social mujer-hombre está equilibrada en nuestra Comunidad; constatándose una variación, sobre el mismo mes de 2010, en la tasa masculina del 2,9% y una disminución del 18,8% en la femenina, disminuyendo de manera importante para las mujeres.

No ocurre lo mismo en el Régimen General Sistema Especial Empleados de Hogar, en el que predomina la representación de las mujeres, con un 96%, frente al de 4% de hombres. En cifras: 38.835 y 1.790, respectivamente. La variación con respecto a 2010 es de un descenso del 20,3% en hombres y un aumento del 29,5% en mujeres, con lo que el desequilibrio se agrava.

En el régimen de autónomos, se produce en 2020, con respecto a 2010, un incremento en el número de afiliaciones de mujeres del 20,8%, y del 9,4% del de hombres.

El régimen con menor representación femenina es el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (por cuenta ajena y propia) al pertenecer las actividades marítimo-pesqueras a un sector tradicionalmente masculinizado. La variación respecto de la misma fecha de 2010 es del 10,2% para las mujeres y disminuye un 8,8% para los hombres en el régimen cuando es por cuenta ajena, y del 52% para las mujeres y 7,6% para los hombres, cuando es por cuenta propia.

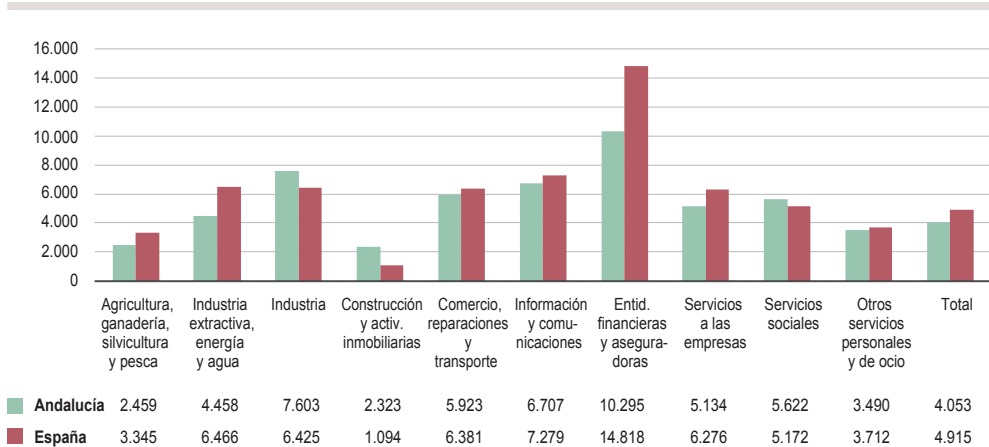
Finalmente, en el Régimen de la Minería del Carbón no se registran afiliaciones en Andalucía. En cambio, en 2010, se registraron 123 afiliaciones de hombres y 5 de mujeres. Siendo por lo tanto la variación de 100% para ambos sexos.

### 3.3.13. Salario bruto anual

La diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un rasgo característico de la desigualdad laboral existente, lo que pone de manifiesto la alta relevancia que tiene este indicador, pues evidencia claramente una importante brecha en un tema tan sensible y pertinente al género, como es el salario.

Al igual que en años anteriores, en 2018, se observa que en todas las ramas de actividad el salario bruto anual masculino supera al femenino, tanto en Andalucía como en España. La diferencia retributiva según sexo se cifra en Andalucía en 4.053€ anuales frente a los 4.915€ de diferencia que se da a nivel nacional. Andalucía continúa un 17,5% por debajo de la diferencia nacional.

■ **GRÁFICO 3.3.13.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2018**



Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009.

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Las entidades financieras y aseguradoras presentan el mayor diferencial, con 10.295€ en Andalucía y 14.818€ en España, lo que sitúa a Andalucía en un 30,5% por debajo de la diferencia

nacional. Le sigue la industria, con una diferencia retributiva de 7.603€ en Andalucía y 6.425€ en España, lo que supone un 18,3% para nuestra Comunidad por encima de la diferencia nacional.

A continuación, el sector de la información y las comunicaciones presenta una diferencia retributiva por sexo en Andalucía, de 6.707€ frente a los 7.279€ de España, lo que supone que Andalucía está un 7,9% por debajo respecto de la diferencia nacional.

En sentido contrario, la construcción y las actividades inmobiliarias, la agricultura, y los otros servicios personales y de ocio, son las ramas donde menos diferencias existen. En Andalucía, la diferencia salarial en las actividades inmobiliarias es de 2.323€ frente a los 1.094€ de España, es decir que en Andalucía la diferencia supera en un 112,3% a la nacional. En la agricultura, las mujeres andaluzas ganan 2.459€ menos que los hombres, y en España, 3.345€ menos, por lo que la diferencia en Andalucía es un 26,5% menor. Finalmente, en Servicios personales y de ocio, las diferencias son de 3.490€ en Andalucía, y 3.712€ en España (la brecha andaluza es un 6% menor a la española).

La brecha salarial también queda ilustrada mediante la presencia de hombres y mujeres en cada **tramo de salario**, en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En la información proporcionada por la Agencia Tributaria, se hace patente cómo aumenta la diferencia entre hombres y mujeres a medida que van siendo más altos los salarios.

Se pueden establecer cuatro tramos retributivos que marcan las diferencias por sexo. En Andalucía, en 2018, el porcentaje de mujeres se sitúa en torno al 50,5% hasta llegar a salarios de 1,5 veces el SMI, evidenciándose que prácticamente no existe diferencia entre ambos sexos en los tramos más bajos, aunque la presencia de mujeres es mayor en los dos más bajos. Los porcentajes de mujeres en estos tramos son en 2018 ligeramente superiores a los de 2012 (2,4 puntos más en el tramo de 0 a 0,5 veces el SMI y 1,2 puntos más en el tramo de 0,5 a 1 SMI).

En España, el porcentaje de mujeres en 2018 va de un 53,7% en el tramo de 0 a 0,5 SMI a un 51,8% en el tramo de 1,5 veces el SMI, existiendo valores no muy dispares en la presencia de hombres y mujeres. A partir de ese tramo, la presencia de mujeres comienza a disminuir de forma acusada. En los dos primeros tramos, como también sucede en Andalucía, la presencia de mujeres ha crecido en 2018 con respecto a 2012, 3,4 puntos en el primero y 1,4 puntos en el segundo, por lo que se concluye que tanto en Andalucía como en España, la presencia de mujeres en los tramos salariales más básicos ha aumentado en ese periodo, mientras que la proporción de hombres ha disminuido.

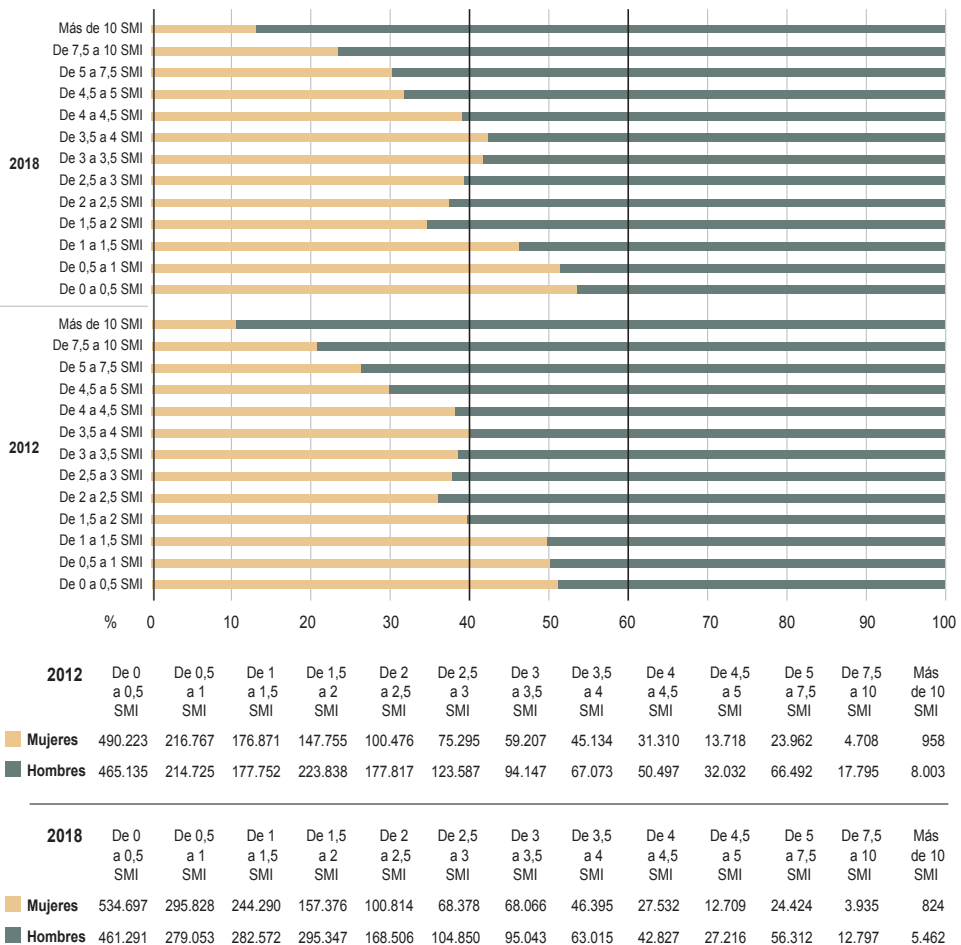
A partir del tramo de 1,5 a 2 SMI, deja de haber equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en Andalucía, al bajar la presencia de mujeres por debajo del 40% en 2018. Esta situación se da también en 2012. En 2018, se observa una recuperación del equilibrio en los tramos de 3 a 3,5 SMI y de 3,5 a 4 SMI, con porcentajes de mujeres del 41,7% y el 42,4%, respectivamente. A partir de ahí, baja la presencia femenina progresivamente, hasta significar solo el 13,1% de las personas que reciben los salarios más altos, comprendidos en el tramo de más de 10 SMI. Por otra parte, se observa que en todos esos tramos desequilibrados, la presencia de mujeres en 2018 ha aumentado con respecto a 2012, por lo que las brechas se están acortando.

En España, la situación es análoga. Hasta el tramo de 1 a 1,5 SMI, hay más mujeres que hombres, con un porcentaje máximo de mujeres del 54,3% en el tramo de 0,5 a 1 SMI. A partir del tramo de 1,5 a 2 SMI, la presencia de mujeres baja, situándose en torno al 40%, hasta el



tramo de 4,5 a 5 SMI, en el que se rompe el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres al bajar la presencia de estas últimas por debajo del 40%, con su mínimo, al igual que en Andalucía, en el tramo de salarios más altos, donde solo llegan al 19,5%. También en España, al comparar con 2012, se observa que la presencia de mujeres es más alta, en cada tramo de salario, lo que supone una disminución de la brecha salarial en el periodo.

GRÁFICO 3.3.13.2. Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Años 2012 y 2018



Nota: Los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional.

El SMI de 2018 ascendió a 10.302,6 euros anuales (según RD 1077/2017, de 29 de diciembre) y el de 2012 a 8.979,6 euros anuales (según RD 1888/2011, de 30 de diciembre).

Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Agencia Tributaria.

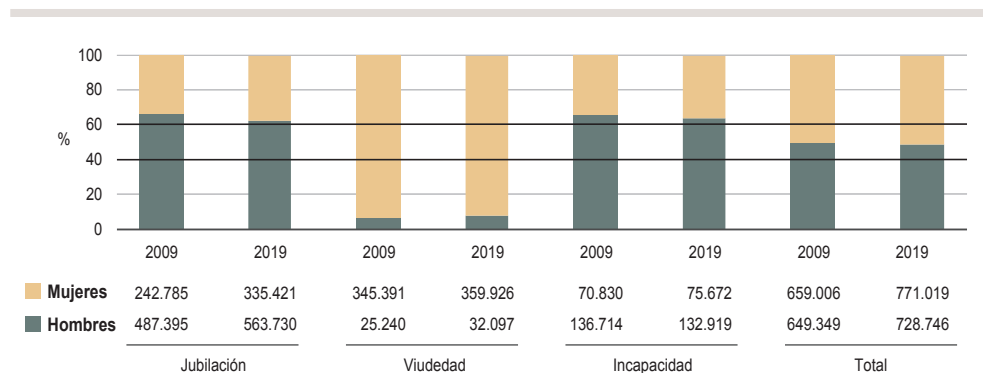
### 3.3.14. Pensiones de carácter contributivo

Las pensiones contributivas son prestaciones económicas y de duración indefinida que cubren un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente). Su importe se fija según lo que las personas trabajadoras por cuenta propia y/o ajena hayan aportado a la Seguridad Social. En dicho importe, se puede apreciar que hay diferencias entre hombres y mujeres, derivadas a su vez de las desigualdades existentes en el mercado de trabajo.

Según datos obtenidos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el número de personas beneficiarias de pensiones contributivas en la Comunidad Autónoma de Andalucía asciende en 2019 a 1.499.765, que se distribuyen casi a partes iguales entre mujeres (51,4%) y hombres (48,6%). Datos muy parecidos a los registrados en 2018 (51,2% de mujeres y 48,8% de hombres). En 2009, la presencia de mujeres y hombres fue del 50,4% y el 49,6% respectivamente, es decir, casi paritaria, por lo que se ha producido un ligero alejamiento de esta situación en 2019.

Por otro lado, se observa que este equilibrio es semejante al que se registra a nivel nacional, con 9.418.159 pensiones, de las que el 51,9% son de mujeres y el 48,1% de hombres. En 2009 en España, las pensiones eran percibidas por un 51,3% de mujeres y un 48,7% de hombres, por lo que también en el territorio nacional, la situación era ligeramente más equilibrada que en 2019.

GRÁFICO 3.3.14.1. Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2009 y 2019



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2009 y 2019. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.  
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Esta distribución igualitaria se diluye al observar los datos por tipo de pensión. A las pensiones por jubilación e incapacidad acceden en su mayoría los hombres, mientras que las mujeres son mayoría en las pensiones de viudedad.

La brecha de género en las pensiones de carácter contributivo se refleja claramente en el hecho de que las mujeres son mayoría en aquellas pensiones de menor cuantía, como las de viudedad (91,8% de mujeres frente a un 8,2% de hombres, en Andalucía en 2019), porcentajes muy parecidos a los constatados en España (92,1% y 7,9%, mujeres y hombres respectivamente). Los hombres, en cambio, reciben mayoritariamente pensiones de jubilación (62,7%, frente al 37,3%

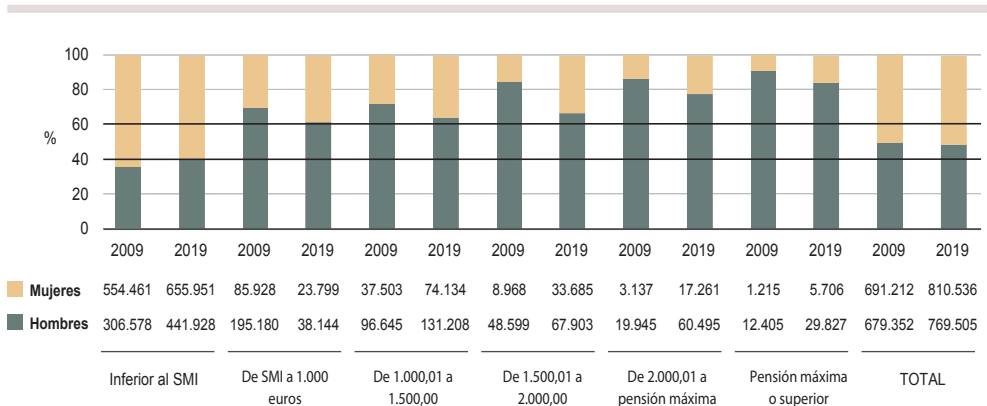
de mujeres en Andalucía y 61,3% de hombres y 38,7% de mujeres en España) y de incapacidad (63,7% de hombres y 36,3% de mujeres en Andalucía, y 63,5% y 36,5%, respectivamente, en España). Como se observa, la distribución por sexo presenta grandes similitudes entre Andalucía y el conjunto nacional.

En un análisis comparativo respecto de los datos registrados en 2009, se constata que en Andalucía se registran 191.410 pensiones más en 2019, lo que supone un incremento para el periodo de referencia del 14,6%. En España, el número de pensiones, para el mismo periodo se ha incrementado en 1.107.692 (13,3% más), 1,3 puntos menos que en Andalucía.

A continuación, se analizan las **diferencias en cuanto a presencia por sexo en los distintos tramos de cuantías de las pensiones**. En la información proporcionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para 2019, se observa que las mujeres representan la mayoría en las pensiones situadas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y tienen menor acceso a tramos de cuantía superiores, lo que mantiene la brecha de género de años anteriores. Esta situación demuestra la relevancia de este indicador, que nos permite constatar que se mantiene una tendencia discriminatoria hacia las mujeres en la percepción de pensiones más elevadas. El valor de la pensión media mensual en Andalucía, para 2019, fue de 865,10€, lo que supone un incremento del 2% respecto al año anterior (848,3€).

Según los datos, entre la población que recibe una pensión por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI), es decir que cobran menos de 900 euros, que es el SMI establecido para el año 2019, hay un 59,7% de mujeres frente a un 40,3% de hombres, lo que significa una brecha de 19,5 puntos porcentuales, habiendo disminuido considerablemente con respecto a 2018, en que se registró una diferencia entre la presencia de hombres y mujeres de 35,6 puntos (67,7% de mujeres frente al 32,3% de hombres).

■ GRÁFICO 3.3.14.2. Pensiones contributivas según y tramos de cuantía en Andalucía. Años 2009 y 2019



Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2009 ascendió a 624 euros/mes (RD 2128/2008, de 26 de diciembre), y el de 2019 a 900 euros/mes (RD 1462/2018, de 21 de diciembre) Datos a 31 de diciembre de 2009 y 2019. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.  
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Como viene siendo habitual en el periodo de referencia, se constata cómo baja la proporción de mujeres cuando aumenta la cuantía de la pensión, lo que se hace más evidente en los tramos más altos, y solo son mayoría en las de cuantía inferior, por debajo del SMI, habiendo aumentado esta proporción para todos los tramos en una media de solo 7,4 puntos respecto de 2009.

En pensiones a partir del SMI, las personas beneficiarias son en su mayor parte hombres: en pensiones de entre SMI a 1000€ el porcentaje de mujeres es de 38,4% frente al 61,6% de hombres. En el siguiente segmento, de 1.000,01€ a 1.500€, la representación femenina sigue bajando, en este caso es del 36,1% frente al 63,9% de hombres. En el tramo 1.500,01€ a 2.000€ la proporción se sitúa en 33,2% y 66,8% para mujeres y hombres. En el siguiente tramo, de 2.000,01€ a pensión máxima, la diferencia en representación es mucho más acusada: mujeres con un 22,2% y hombres con un 77,8%. Si se comparan estos últimos datos con los registrados en 2009 (13,6% mujeres y 86,4% hombres, con una brecha de 72,8 puntos), el diferencial se ha acortado en 17,2 puntos.

En el importe de pensión máxima o superior, las mujeres representan el 16,1%, y los hombres el 83,9%. Se constata, por lo tanto, una brecha de más de 67,9 puntos porcentuales, inferior a la de 2009, de 82,2 puntos. El diferencial se ha acortado en 14,3 puntos porcentuales, en el tramo de mayor importe. En 2009 en este tramo se registraron las siguientes proporciones: 8,9% mujeres frente al 91,1% hombres, estando las perceptoras femeninas representadas con 7,1 puntos menos que en 2019.

Analizando comparativamente los datos registrados en España para 2019 con los de Andalucía, podemos observar lo siguiente: en el primer segmento, pensiones inferiores al SMI, las mujeres representan el 63,9% frente a un 59,7% en nuestra Comunidad, siendo la diferencia de 4,1 puntos. En el tramo de SMI a 1.000€ la proporción en el territorio nacional de las mujeres es de 46,8% y en Andalucía 38,4%, aquí la diferencia en la participación es un poco mayor, 8,3 puntos. En el siguiente tramo, de 1.000,01€ a 1.500€ el diferencial entre España y Andalucía es de solo 2,3 puntos, con un 38,4% en la primera y un 36,1% en la segunda. En el tramo de 1.500,01€ a 2.000€, la proporción es casi idéntica: 32,4% en España y 33,2% en Andalucía. Para el segmento de 2.000,01€ a pensión máxima la proporción de las mujeres sobre el total es también casi idéntica en los dos ámbitos analizados (22,1% en España y 22,2% en Andalucía). Finalmente, en pensión máxima o superior, las mujeres en España representan el 17,5% y en Andalucía el 16,1%, siendo la diferencia de un punto y medio entre ambos territorios.

En conclusión, salvo los pequeños diferenciales observados, la situación en España y Andalucía es similar en cuanto a la proporción de hombres y mujeres perceptores/as de pensiones contributivas; estando las mujeres mayoritariamente representadas en el segmento de pensiones inferiores al SMI y con una participación minoritaria y decreciente a medida que se avanza en los tramos de cuantías superiores. Por otro lado, en 2019 la media en cuanto a representación femenina para el conjunto de tramos en España es 8,9 puntos superior a la de 2009, y la de Andalucía, como se ha referido anteriormente, es de 7,4 puntos.

### 3.3.15. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

Las mujeres son las principales receptoras de pensiones no contributivas. En 2019, la población beneficiaria de pensiones no contributivas en Andalucía es de 99.362, de las que un 65,8% son mujeres y solo un 34,2% hombres. Si analizamos esta población según sexo y tipo de prestación no contributiva observamos cómo la brecha de género se hace más evidente; el 65,3% de Pensiones no contributivas (PNC) son para mujeres (34,7% hombres), un 84,8% son mujeres beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo asistencia social (F.A.S.) frente al 15,2% de hombres, y un 76,3% son mujeres receptoras de las Prestaciones sociales personas con discapacidad (P.S.P.D.I), frente al 23,7% de hombres.

En 2012, la población beneficiaria de pensiones no contributivas en Andalucía era de 109.302, de las que un 70,9% eran mujeres (5 puntos porcentuales más que en 2019) y solo un 29,1% hombres. Si analizamos esta población según sexo y tipo de prestación no contributiva observamos que el 69,9% de Pensiones no contributivas (PNC) eran percibidas por mujeres (30,1% hombres). Se observa que hay un 84% de mujeres beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo asistencia social (F.A.S.) frente al 16% de hombres, y un 81,4% de mujeres receptoras de Prestaciones sociales para personas con discapacidad (P.S.P.D.I), frente al 18,6% de hombres.

En Andalucía, se aprecia una pequeña disminución progresiva en las PNC a partir del año 2015, aunque el predominio femenino se refleja de forma clara y desigual con respecto a los hombres. Esta distribución desigual entre mujeres y hombres existe también en las F.A.S y las P.S.P.D.I.

Según datos de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, en el año 2019, las provincias andaluzas con mayor número personas beneficiarias de pensiones no contributivas son Sevilla (21.381) con un 65,6% de mujeres, Málaga (20.288) con un 67,5% de mujeres y Cádiz (18.074) con el 66,2% de mujeres beneficiarias, y la que tiene menor número de pensiones es Jaén (5.564) con un 68,6% de mujeres. En el año 2012, también Sevilla y Málaga son las provincias con mayor número de pensiones no contributivas, y las mujeres receptoras de pensiones no contributivas representan un 70,9% y un 71,4% del total respectivamente. A continuación, Cádiz contaba con un 68,8% de mujeres beneficiarias, y en el extremo contrario, es decir, con el menor número de pensiones, está Jaén, con un porcentaje de mujeres beneficiarias del 74,4%.

Las **pensiones no contributivas por jubilación e invalidez (PNC)** suponen en Andalucía el 96,7% del total de pensiones de naturaleza no contributiva que gestiona la Junta de Andalucía.

En este tipo de pensiones, las personas beneficiarias son mayoritariamente mujeres, que llegan al 65,3% del total, frente al 34,7% que representan los hombres. Este alto porcentaje de presencia femenina entre quienes reciben este tipo de pensión se deriva de la particular situación de las mujeres, con una mayor vulnerabilidad socioeconómica, como consecuencia de las desigualdades que tradicionalmente les han afectado en todos los aspectos relativos al acceso al mercado laboral, y por lo tanto, con menores contribuciones a la Seguridad Social.

El análisis de la distribución por sexo de las personas que reciben pensiones no contributivas, teniendo en cuenta la cuantía de las mismas, muestra que, en 2019, la mayor parte de la población beneficiaria en Andalucía (el 72,3% del total, 69.399 personas) recibe la pensión

máxima de 392€. De esta población, el 33,2% son hombres y el 66,8% mujeres. La siguiente situación por número de personas beneficiarias es estar recibiendo una pensión reducida de 98,01 a 391,99€, circunstancia en que se encuentran el 17,5% del total de las personas beneficiarias, concretamente 16.849, de las que el 35% son hombres y el 65% mujeres.

Le sigue por número total de personas el grupo de quienes reciben la pensión “Máxima procedente de Invalidez mayor de 65 años con complemento”, con un total de 7.180 personas beneficiarias, el 7,5% del total, un 49,8% de las cuales son hombres y un 50,2% mujeres.

Una vez analizadas las cuantías de pensiones más frecuentes entre las personas perceptoras, se observa que las mujeres son mayoría en todas ellas. En el total de quienes reciben este tipo de pensiones no contributivas, las mujeres representan el 65,3% del total, como ya se ha señalado. Y su presencia está por encima de esta media en las pensiones mínimas, en las que representan el 87,1% de las personas perceptoras; en las pensiones “Mínima procedente de Invalidez mayor de 65 años con complemento”, donde son el 76,5% del total; y en las pensiones máximas, donde son el 66,8%, como ya se señaló anteriormente.

## 3.4. TRIBUTOS

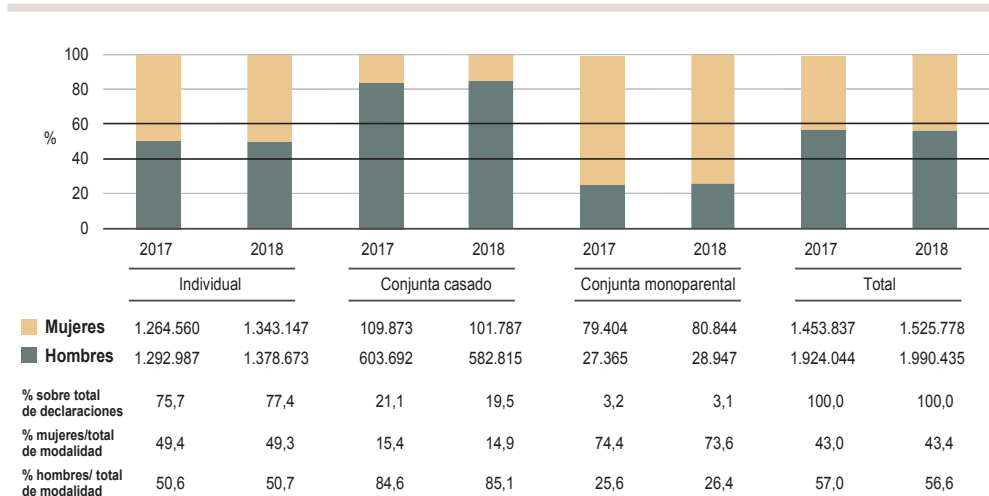
### 3.4.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es un impuesto parcialmente cedido a las Comunidades Autónomas sobre aquellos rendimientos que correspondan a las personas contribuyentes que tengan su residencia habitual en dichos territorios. Este impuesto grava las distintas fuentes de renta obtenidas por las personas físicas, entendida como la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley. De igual forma, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas sobre el mismo, por lo que el ámbito de actuación en este sentido es limitado. Andalucía ha hecho uso de dicha competencia creando deducciones en la cuota autonómica y modificando la tarifa autonómica, minorando el gravamen de los tramos de la escala de forma progresiva.

Los últimos datos cerrados son los correspondientes a la campaña IRPF 2018, cuyas declaraciones se presentaron entre el 2 de abril y el 1 de julio de 2019. Por tanto, a los efectos de este informe, se realizará la comparativa entre las dos últimas campañas de renta (IRPF 2017 e IRPF 2018) con datos ya definitivamente cerrados.

**GRÁFICO 3.4.1** Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2017 y 2018



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.

El número de declaraciones presentadas en 2019 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2018 continúa en la línea creciente de los últimos ejercicios ya que ascendieron a un total de 3.516.213 (3.377.881 en la campaña IRPF 2017). De ellas el 56,6% correspondieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.990.435 declaraciones) y el 43,4% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres, superando por primera vez el millón y medio (concretamente, 1.525.778 declaraciones).

Del total de las declaraciones de la campaña IRPF 2017 (como ya se ha señalado, 3.377.881), el 57% correspondieron a declarantes sujetos pasivos hombres con 1.924.044 declaraciones, y el 43% declarantes sujetos pasivos mujeres con 1.453.837 declaraciones presentadas.

Comparando ambas campañas, se observa que en la campaña de renta 2018 (presentada en 2019) se ha producido un incremento, con respecto a la anterior, del número de declaraciones, del 4,1% (138.332 declaraciones). Analizando por sexo, se concluye que a dicho incremento han contribuido tanto las declaraciones presentadas por mujeres como por hombres (incremento de 71.941 y 66.391 respectivamente). La distribución por sexo en cada campaña fue del 43,4% de mujeres y 56,5% de hombres en 2018, y del 43% de mujeres y 57% de hombres en 2017. Aumenta la proporción de mujeres en 0,4 puntos porcentuales, siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios. Así, por ejemplo, en 2011 las mujeres suponían un 41,2%. En ambas campañas, por tanto, la representación de mujeres y hombres se ajusta a los márgenes en cuanto a representación equilibrada (40%-60%).

Una vez expuesto lo anterior se va a proceder al análisis específico según las formas de declaración del impuesto. El IRPF se puede presentar de dos formas: individual o conjunta. Y, dentro de esta segunda opción, hay que diferenciar entre conjunta casado (compuesta por un matrimonio incluyendo, en su caso, a los descendientes que formen parte de la unidad familiar) y conjunta monoparental (compuesta por persona individual mayor de edad junto a uno o más descendientes que formen parte de la unidad familiar)

Atendiendo a las formas de presentación según la situación familiar, se puede observar como la inmensa mayoría de declaraciones se realizan de forma individual en Andalucía, ya que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2018, 2.721.820 correspondieron a declaraciones individuales (77,4%), mientras que las presentadas en la campaña 2017 de forma individual fueron 2.557.547 (75,7% del total). Esto se traduce en un aumento de 164.273 declaraciones en esta modalidad, en consonancia con el incremento general.

Si se analiza la variable sexo, las declaraciones individuales en la campaña IRPF 2018, el 50,7%, fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.378.673 declaraciones) y el 49,3% por sujetos pasivos mujeres (1.343.147 declaraciones). En la campaña de IRPF 2017 en esta misma modalidad, los hombres representaron el 50,6% (1.292.987 declaraciones) frente al 49,4% de mujeres (1.264.560 declaraciones). Así, los porcentajes de cada sexo son prácticamente los mismos.

Comparando el número de autoliquidaciones de la campaña IRPF de 2018 con las declaradas en la campaña de IRPF 2017 se deduce que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres y mujeres han aumentado en un porcentaje similar, con un crecimiento del 6,6% y 6,2% (85.686 y 78.587 en términos absolutos) de declaraciones respectivamente.



Dado que las declaraciones individuales son, como ya se ha señalado, la modalidad mayoritaria sobre el total, el hecho de que los porcentajes de hombres y mujeres estén cercanos a la paridad, se considera muy positivo, ya que este dato traslada su impronta al conjunto.

Este equilibrio representativo no se produce, sin embargo, en la modalidad conjunta, como se verá a continuación.

Las declaraciones de renta en la campaña 2018 de forma conjunta casado<sup>5</sup> y conjunta monoparental<sup>6</sup>, representaron el 22,6% del total (794.393 declaraciones sobre 3.516.213) mientras que en la campaña 2017 fue del 24,3% (820.334 declaraciones sobre 3.377.881). Tras el análisis de forma pormenorizada de cada una de ellas, se obtienen los siguientes datos.

Conjunta casado: En la campaña IRPF 2018, en modalidad conjunta casado, el número de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió al 85,1% (582.815 declaraciones) frente al 14,9% de mujeres (101.787 declaraciones). En la campaña de IRPF 2017 los porcentajes fueron del 84,6% de hombres (603.692 declaraciones) y 15,4% de mujeres (109.873 declaraciones). Por todo ello, en declaraciones de forma conjunta casado la diferencia entre hombres y mujeres como primeros declarantes sigue evidenciándose, pues la presencia de mujeres es del 14,9% y 15,4% (IRPF 2018 y 2017 respectivamente). La distancia entre ambos sexos ha aumentado, por tanto, entre ambas campañas, en medio punto porcentual, alejando a esta modalidad de presentación del IRPF aún más del equilibrio representativo según se define en la legislación de igualdad. No obstante lo anterior, se hace constar que no necesariamente el primer declarante es quien obtiene mayores ingresos.

Conjunta monoparental: En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2018 presentadas de forma conjunta monoparental, estas alcanzaron el 3,1% del total (109.791 declaraciones) frente al 3,2% (106.769 declaraciones) de la campaña de renta 2017, por lo que esta modalidad se mantiene prácticamente inalterable en cuanto a su peso sobre el conjunto. Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2018, corresponden a declaraciones de sujetos pasivos mujeres el 73,6% (80.844 declaraciones) frente al 26,4% (28.947 declaraciones) que corresponden a declarantes hombres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2017 el 74,4% (79.404 declaraciones) correspondieron a declaraciones sujetos pasivos mujeres frente al 25,6% (27.365 declaraciones) de hombres.

Se concluye así, por un lado, que el número de declaraciones en esta modalidad ha aumentado un 2,8% (5,8% para declarantes hombres y 1,8% para declarantes mujeres). La diferencia en la presencia de ambos sexos ha pasado de 48,7 puntos porcentuales en 2017, a 47,3 puntos porcentuales en la campaña 2018, por lo que el diferencial ha bajado en 1,5 puntos porcentuales, encontrándose aun la distribución por sexo, no obstante, muy alejada de los márgenes considerados equilibrados (40%-60%).

---

5 Las declaraciones conjunta casado en la variable sexo adoptan el sexo del primer declarante.

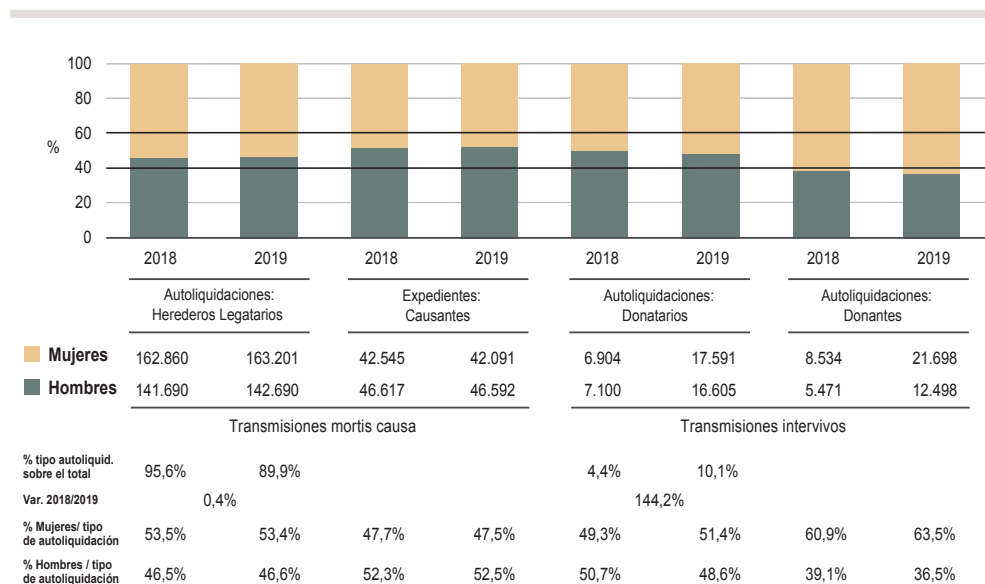
6 Las declaraciones conjunta monoparental en la variable género adoptan el sexo del declarante.

### 3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (en adelante, ISD) está totalmente cedido a las Comunidades Autónomas en su recaudación. Además, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas en distintos ámbitos del mismo, como pueden ser la aplicación de bonificaciones, mejoras sobre las existentes en la regulación estatal o variación en los tipos de la tarifa. En aplicación de lo anterior, Andalucía ha hecho uso de su capacidad a través de distintas normas.

■ **GRÁFICO 3.4.2.** Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2018 y 2019



Fuente: Consejería de Hacienda y Financiación Europea. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

El ISD cuenta con dos modalidades. La modalidad “mortis causa” grava las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio, así como la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando la persona contratante sea distinta de la beneficiaria.

Los últimos datos anuales disponibles se refieren al ejercicio 2019, en el que el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 305.891 autoliquidaciones, de las cuales el 53,4% correspondieron a hechos impositivos autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (163.201 autoliquidaciones) y el 46,6% por sujetos pasivos hombres (142.690 autoliquidaciones).

Los datos son prácticamente idénticos a los de 2018, ya que el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 304.550 autoliquidaciones. De éstas, el 53,5% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (162.860 autoliquidaciones) y el 46,5% a sujetos pasivos hombres (141.690 autoliquidaciones).

En 2019 hay por tanto un aumento en el número total de autoliquidaciones respecto al 2018 (1.341 autoliquidaciones, un 0,4% más) siguiendo la tendencia de años anteriores, lo que asienta la concienciación tributaria social a la hora de presentar un impuesto que, mayoritariamente, está exento. Este ascenso (que se ha producido aun cuando ha bajado el número de causantes) ha sido mucho menor que en años precedentes y viene propiciado tanto por las representadas por sujetos pasivos mujeres (341 autoliquidaciones más) como por las de sujetos pasivos hombres (aumento de 1.000 autoliquidaciones).

Podemos concluir que el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, es levemente soportada en mayor medida por sujetos pasivos mujeres y que dicha pauta persiste en el tiempo. Aunque es mayor el porcentaje de mujeres, la representación entre hombres y mujeres en las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes considerados paritarios (40%-60%)

Si se analiza la transmisión “mortis causa” desde el punto de vista de la persona causante se puede observar que en el ejercicio 2019 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total (88.683) el 52,5% han correspondido a causantes hombres (46.592 expedientes) y el 47,5% a causantes mujeres (42.091 expedientes). En 2017 los porcentajes eran del 52,3% frente al 47,7% respectivamente, por lo que no se ha producido variación sustancial en este sentido.

Por su parte, la modalidad “inter vivos” grava la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito “inter vivos”. Se observa que se ha producido un incremento muy importante en el número de autoliquidaciones presentadas. Esta circunstancia, sin lugar a dudas, deriva de los beneficios fiscales recientemente aprobados y, sobre todo, de la bonificación introducida por el Decreto-ley 1/2019, de 9 de abril, que deja prácticamente exenta del impuesto a la mayoría de las donaciones realizadas en Andalucía.

Esta modalidad impositiva se presenta con el modelo de autoliquidación 651. Desde el punto de vista de las personas donatarias, los últimos datos (ejercicio 2019) muestran que se presentó un total de 34.196 autoliquidaciones (51,4% de mujeres frente a 48,6% por hombres) superando ampliamente las 14.004 autoliquidaciones de 2018 (49,3% de mujeres frente a 50,7% por hombres).

Si se analizan los datos de ambos ejercicios se puede observar cómo en 2019 se produce un ascenso importante en el número de las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” respecto a 2018 del 144,2% (40.383 autoliquidaciones), debido a un incremento tanto en las presentadas por sujetos pasivos mujeres como en aquellas donde los sujetos pasivos son hombres. Siempre dentro del margen considerado equilibrado de igualdad entre hombres y mujeres (40%-60%), con porcentajes de declaraciones de mujeres y hombres del 55,1% y 44,9% respectivamente en la campaña 2018, y 57,4% y 42,6% de mujeres y hombres, respectivamente, en la campaña de 2019.

Desde el punto de vista de la persona donante, en el año 2019 se han registrado un total de 34.196 expedientes, de los cuales el 63,5% pertenecen a donantes mujeres (21.698) y el 36,5% a donantes hombres (12.498). En 2018, el 60,9% pertenecían a donantes mujeres y el 39,1% a donantes hombres.

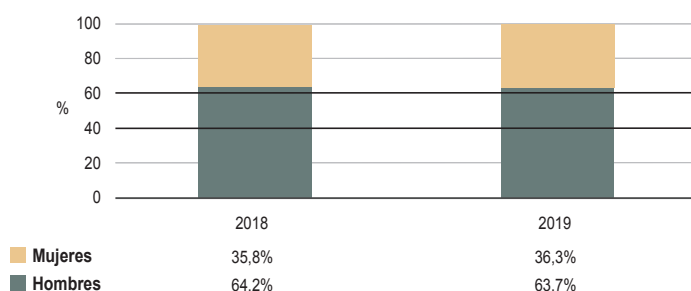
En conclusión, se puede afirmar que el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados en cuanto a la presencia de igualdad entre hombres y mujeres (40%-60%).

### 3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

Los artículos 26 y 33 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias, establecen la cesión a las Comunidades Autónomas del rendimiento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (en adelante, ITPAJD) producido en su territorio. Por su parte, las Comunidades Autónomas tienen cierta capacidad normativa para regular el mismo, de la cual ha hecho uso Andalucía, modificando la tarifa o estableciendo diferentes tipos de gravamen reducido.

■ **GRÁFICO 3.4.3.** Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2018 y 2019



Fuente: Consejería de Hacienda y Financiación Europea. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

Este impuesto tiene 3 modalidades, las cuales se estudiarán de forma conjunta. La primera es la constituida por las Transmisiones Patrimoniales Onerosas (TPO) por actos "inter vivos" de toda clase de bienes y derechos que integren el patrimonio de las personas físicas o jurídicas. Asimismo la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas. La segunda modalidad se corresponde con Operaciones Societarias (OS) producidas por la constitución de sociedades, aumento y disminución de su capital social, disolución de sociedades, etc. Y la tercera modalidad es la compuesta por Actos Jurídicos Documentados (AJD)

susceptibles de tributación por documentos notariales (escrituras, actas y testimonios notariales), documentos mercantiles y documentos administrativos inscribibles en un Registro Público.

Durante el ejercicio 2019, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades, tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 455.300. Del total, el 64% (291.547) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 36% (163.753) a personas jurídicas. De las 291.547 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 63,7% fueron presentadas –como primer declarante– por sujetos pasivos hombres (185.791), y el 36,3% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (105.756).

Aunque ha habido un incremento porcentual de presentaciones por personas jurídicas, los porcentajes de presentación hombre-mujer son muy parecidos a los disponibles para el ejercicio anterior, siguiendo la tendencia de acercamiento progresivo de los últimos años. Efectivamente, en 2018 el número total de autoliquidaciones en ITPAJD, en las tres modalidades del impuesto, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas ascendió a 464.182. La mayor parte de ellas, el 77,3% (358.682), fueron hechos imponible realizados por personas físicas. De las 358.682 autoliquidaciones realizadas por personas físicas, el 64,2% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (230.226), y el 35,8% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (128.456).

Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en 2019 han disminuido respecto a 2018 en un escaso 1,9% (8.882 autoliquidaciones), contrariamente a la línea ascendente de los últimos ejercicios. El descenso ha sido muy acusado en autoliquidaciones realizadas por las personas físicas tanto mujeres como hombres (22.699 y 44.436 declaraciones menos respectivamente), mientras que las presentadas por personas jurídicas han aumentado en nada menos que 58.253 declaraciones.

Se puede concluir que por este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2019 más personas físicas que jurídicas reduciéndose la diferencia de forma contraria a la tendencia existente en años anteriores. Por su parte, el mayor número de las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas, como primer declarante, se encuentra representado por sujetos pasivos hombres, en tal proporción que la presentación por mujeres, como primer declarante, no se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados de igualdad (40%-60%) aunque los porcentajes se van acercando, en consonancia con la línea de los últimos años ya que, en el último lustro se ha pasado de un 66,9% de hombres frente un 33,1% de mujeres, al actual 63,7% y 36,3% de hombres y mujeres, respectivamente.

## 3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

### 3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

El ritmo de constitución de sociedades laborales en Andalucía ha ido descendiendo de forma paulatina en el período 2009-2019, de tal modo que si en 2009 el número de personas socias que han participado en la constitución de sociedades laborales fue de 1.207, en 2019 la cifra es sólo de 60.

Por lo que respecta a la distribución por sexo de las personas que constituyen sociedades laborales en 2019, las mujeres suponen un 30% del total, de tal forma que las sociedades laborales creadas han supuesto la incorporación de 18 mujeres y 42 hombres. Estos datos suponen igualmente un retroceso en la participación femenina de 7,8 puntos porcentuales respecto al año 2009, en el que se incorporaron 456 mujeres (37,8%) y 751 hombres (62,2%) a las sociedades laborales que fueron calificadas en dicho ejercicio. Así pues, en el período 2009-2019 este descenso sucesivo en el número de sociedades laborales que se constituyen tiene igualmente un impacto de género notable, pues la generación de empleo en este tipo de fórmula empresarial se aleja gradualmente de alcanzar niveles de representación equilibrada.

El análisis por sectores de actividad en 2019 muestra que sólo en uno de ellos, el de actividades sanitarias y de servicios sociales, la representación de mujeres que participan como socias en nuevas sociedades laborales es mayor que la de hombres (100%). Por el contrario, en los sectores de industrias extractivas y manufactureras, así como en el de la construcción, la totalidad de socios es masculina.

Por su parte, los sectores de actividades inmobiliarias, educación y de otros servicios, muestran representación paritaria de hombres y mujeres, y en el de actividades profesionales, científicas y técnicas se observa equilibrio (44,4% mujeres y 55,6% hombres).

Finalmente, el sector de comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos y motocicletas (85,7% hombres) y así como el de hostelería (75% hombres) están eminentemente masculinizados en lo que se refiere a la participación en el empleo en las sociedades laborales creadas en Andalucía en 2019.

Estas cifras son muy similares a las que se encontraban en 2009, si bien es significativo el descenso experimentado en la representación de mujeres participantes en empresas sociedades laborales de nueva constitución en el sector de hostelería, que pasa de un 54,5% en 2009 a un 25% en 2019.

### 3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

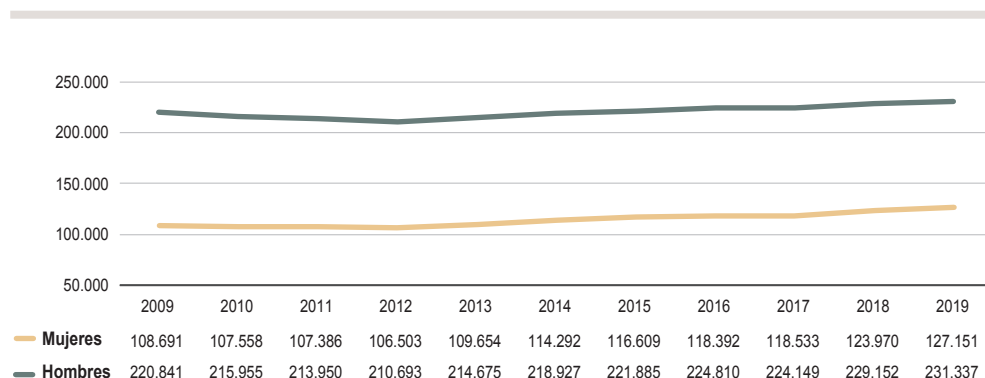
*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

En Andalucía, en 2019, fueron 1.675 las personas físicas que constituyeron cooperativas, un 17% más de las que lo hicieron en 2009 (1.432). Este aumento se distribuye en un 36,3% para las mujeres, mientras que el crecimiento de los hombres es de un 7,7%, de manera que la representación por sexo en 2019 es de un 37,9% (635) mujeres y 62,1% (1.040) hombres. Se observa, por tanto, un avance en la década de 5,4 puntos porcentuales en la caso de las mujeres, ya que la representación por sexo en 2009 fue de 32,5% (466) mujeres y 67,5% (966) hombres.

### 3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

*Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*

■ **GRÁFICO 3.5.3. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2019**



Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general de las sociedades modernas en las que el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor. Por lo tanto, el trabajo autónomo constituye de forma creciente una alternativa profesional.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el año 2019 en Andalucía, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social ascendió a 540.731, de ellas, 539.689 están de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y suponen el 16,5% del total nacional. De esa cifra, 358.488 son personas trabajadoras autónomas personas físicas, es decir, que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no son colaboradores familiares ni están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores. Esta cifra corresponde al 17,9% del total

nacional de personas trabajadoras autónomas personas físicas. Por otra parte, también supone un aumento de un 8,8% sobre el número de personas trabajadoras autónomas personas físicas de 2009 (329.532).

Los datos de hombres y mujeres relativos a la evolución del período 2009-2019, muestran un incremento progresivo de las mujeres en alta como autónomas. De esta manera, las mujeres alcanzan una representación de un 33% (108.691) en 2009, para pasar a un 35,5% (127.151) en 2019, lo que supone un aumento de 2,5 puntos porcentuales en la década. En consecuencia, los hombres decrecen esa misma cuantía y pasan de un 67% (229.841) en 2009 a un 64,5% (231.337) en 2019. Podría afirmarse, por tanto, que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012, año en el que se observa el menor número de altas, ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres.

Por su parte, en el conjunto de España, el volumen global de personas trabajadoras autónomas personas físicas desciende entre 2009 y 2019, al contrario que en Andalucía. De esta manera, a nivel nacional, de 2.026.176 personas en 2009 pasa a 1.998.457 en 2019, lo que supone un decremento del 1,4%.

Con respecto a la distribución por sexo, los datos muestran la misma tendencia que en Andalucía de un incremento de mujeres y un estrechamiento de la brecha de género, pero sin alcanzar los márgenes de equilibrio. De manera que en España en 2009, el 32,5% (657.809) de las personas trabajadoras autónomas personas físicas eran mujeres (67,5% hombres), y esta proporción aumenta 3,2 puntos porcentuales en 2019, para alcanzar una representación del 35,7% por parte de las mujeres (712.874) y del 64,3% por parte de los hombres (1.285.583).

### Personas empleadoras según sexo

Se puede conocer el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral a través de la información que ofrece el estudio de la situación profesional de la población ocupada de la Encuesta de Población Activa (EPA). Esta variable ofrece información para determinar la situación en el empleo de una persona, según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo adoptada por la decimoquinta conferencia de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993 (CISE-93).

Un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza es la creación de nuevas empresas, por lo que este análisis tiene especial importancia de cara a apoyar con mayor intensidad a las mujeres empleadoras, situación que frecuentemente está asociada a la condición de emprendedora, teniendo en cuenta sus características en cuanto a su incorporación al mercado laboral y las dificultades añadidas que encuentra para ello.

En 2019, según la Encuesta de Población Activa, el número de personas empleadoras en Andalucía es de 169.238, lo que supone un 5,5% menos que en 2009 (179.121). Esta evolución en la década es consecuencia de la disminución de los hombres en un 10,6% y un aumento por parte de las mujeres del 9,4%. De esta manera, la representación por sexo de 2009 es de un 74,4% de hombres (133.255) y un 25,6% de mujeres (45.866), y en 2019, un 29,6% del total de personas empleadoras son mujeres (50.188) frente al 70,4% de hombres (119.140). Se observa, por tanto, un incremento en la década de 4 puntos porcentuales en la proporción de mujeres empleadoras.



Por otra parte, tomando como referencia los datos que se desprenden de la Encuesta de Población Activa, el número de personas empleadoras en Andalucía en 2009 era de 179.121, lo que supone 9.793 personas empleadoras más con respecto al dato registrado en 2019 (169.328).

A nivel nacional, los datos de personas empleadoras en 2019 en España muestran que de un total de 954.675, las mujeres representan un 30,2% (288.300) frente a un 69,8% de hombres (666.300), distribución fuera de los márgenes de equilibrio y masculinizada, al igual que en Andalucía.

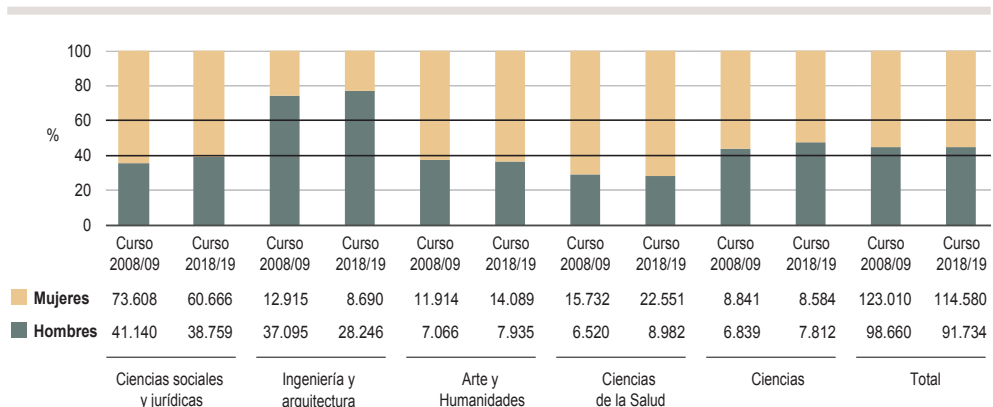
En 2009, el conjunto de personas empleadoras en España era de 1.070.450 (28,1% mujeres y 71,9% hombres), por lo que se ha producido un descenso en 115.775 personas en la década. Este efecto también se ha encontrado en Andalucía, aunque si bien en la Comunidad Autónoma la evolución es consecuencia de un decremento por parte de los hombres y de un incremento de mujeres, en España se observan reducciones en ambos sexos, siendo más altas las experimentadas por hombres (13,5%) que por mujeres (4,1%).

Según los anteriores datos sobre las personas empleadoras en Andalucía y España, se observa que no se han producido cambios relevantes en los últimos años en cuanto al papel de las mujeres en este ámbito, ya que estas siguen representado alrededor de la tercera parte de las personas empleadoras, y persiste una distribución por sexo fuera de los márgenes de equilibrio con una mayor proporción de hombres.

### 3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

**GRÁFICO 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019**



Nota: Universidades presenciales.

Los datos para el curso 2018/2019 son provisionales (avance de acceso).

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

El alumnado matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso 2018/2019 alcanza las 206.314 personas, con una distribución equilibrada de 114.580 mujeres (55,5%) y 91.734 hombres (44,5%). En una comparativa con el curso 2008/2009, se observan idénticos porcentajes de alumnas y alumnos, aunque en la década el volumen total de alumnado ha descendido un 6,9% (221.670 en el curso 2008/2009). Por otra parte, esta situación es similar a la encontrada a nivel nacional, ya que para los citados cursos se observan distribuciones equilibradas con una mayor proporción de mujeres (55,2% alumnas y 44,8% alumnos en el curso 2018/2019).

Examinando la composición por sexo y ramas de conocimiento del alumnado universitario andaluz del curso académico 2018/2019, se observa que es la rama de Ciencias la que cuenta con el número de mujeres más bajo, 8.584, sin embargo mantiene una distribución equilibrada con una mayor proporción de mujeres (52,4% alumnas y 47,6% alumnos), a pesar del descenso de estas en 4 puntos porcentuales respecto al curso 2008/2009 (56,4% mujeres frente a 43,6% hombres).

Por el contrario, es la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas en la que la presencia de alumnas es mayor (60.666 mujeres y 38.759 hombres), pero todavía no ha conseguido acceder a los márgenes de equilibrio de género en su distribución (61% mujeres frente al 39% de hombres), a pesar de que la proporción de hombres haya aumentado desde el curso 2008/2009 en 3,1 puntos porcentuales (35,9% hombres y 64,1% mujeres en este curso).

En la rama de conocimiento donde se aprecia más desequilibrio de género es en Ingeniería y Arquitectura, en la que para el curso 2018/2019 las mujeres solo representan el 23,5% (8.690 alumnas y 28.246 alumnos), por lo que hay una diferencia entre ambos sexos de 52,9 puntos porcentuales. Esta brecha se ha ampliado desde el curso 2008/2009, ya que en ese año la presencia de mujeres era del 25,8% y la de hombres del 74,2%. En la rama de Ciencias de la Salud, en el curso 2018/2019 también se observa una importante brecha entre ambos sexos (43 puntos porcentuales), pero en este caso con una mayor proporción de mujeres (71,5% alumnas y 28,5% alumnos). La diferencia de género también se ha ampliado con respecto al curso 2008/2009, ya que las mujeres han aumentado 0,8 puntos porcentuales (70,7% alumnas y 29,3% alumnos en ese curso).

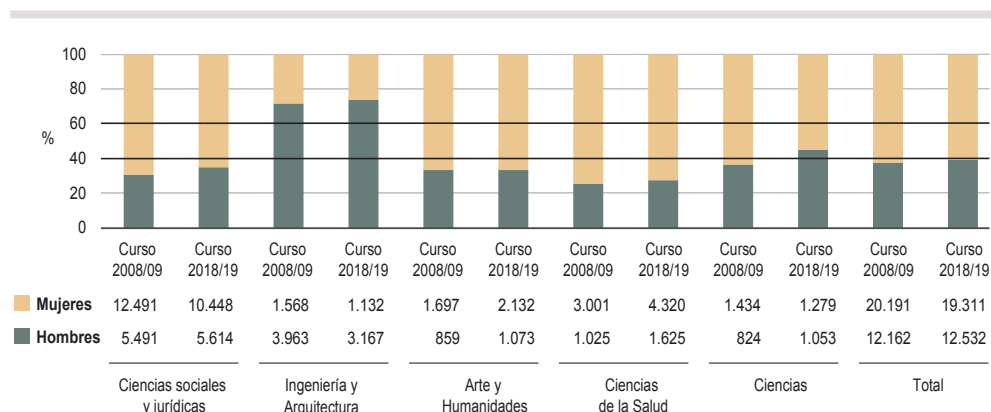
La rama de Arte y Humanidades, por su parte, muestra en el curso 2018/2019 también una distribución fuera de los márgenes de equilibrio (64% de alumnas frente a un 36% de alumnos), y su evolución en la década no indica que se haya estrechado la brecha de género, ya que en el curso 2008/2009 las mujeres eran un 62,8% y los hombres un 37,2% (decremento de estos de 1,2 puntos porcentuales).

Se observa que la tendencia en Andalucía es la misma que para el conjunto de España, donde las mujeres son también más numerosas en el cómputo global, y existen los mismos desequilibrios de género por ramas de conocimiento. De manera que estas lideran todas las ramas exceptuando la de Ingeniería y Arquitectura, lo que denota una persistencia de las brechas de género en consonancia con los roles tradicionales atribuidos a uno y otro género.

### 3.5.5. Alumnado egresado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

■ **GRÁFICO 3.5.5.** Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019



Nota: Universidades presenciales.

Los datos para el curso 2018/2019 son provisionales (avance de acceso).

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

En el curso 2018/2019, el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios en Andalucía ha ascendido a 31.843 personas, de las que 19.311 son mujeres (60,6%) frente a 12.532 hombres (39,4%). Con respecto al curso 2008/2009, esta cifra global ha disminuido en 510 personas, que se ha distribuido en un descenso del 4,4% para las mujeres y un aumento del 3% por parte de los hombres. También se observa que la distribución por sexo en la década ha evolucionado hacia registros de equilibrio, ya que en el curso 2008/2009 esta era de un 62,4% de alumnas y un 37,6% de alumnos.

El análisis del alumnado egresado según las diferentes ramas de conocimiento muestra que la rama de Ciencias de la Salud cuenta con el mayor porcentaje de mujeres que han finalizado sus estudios en el curso 2018/2019, con un 72,7% (27,3% en el caso de los hombres). Por el contrario, Ingeniería y Arquitectura es la rama en la que el porcentaje de alumnas es menor (26,3% de mujeres y 73,7% de hombres). En comparación con el curso 2008/2009, se observa que ha disminuido la proporción de mujeres en 2 puntos porcentuales en Ingeniería y Arquitectura, ampliándose la brecha de género, mientras que en Ciencias de la Salud, el descenso por parte de las alumnas en 1,9 puntos porcentuales, hace que la diferencia entre sexos se haya reducido, pero en ambos casos, las distribuciones están lejos de los márgenes de equilibrio.

Se producen también diferencias de género en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en la que las mujeres representan el 65% frente al 35% de los hombres, así como en Arte y Humanidades, que cuenta también con un porcentaje mayor de mujeres que de hombres (66,5% y 33,5% respectivamente) para el curso 2018/2019. En ambos casos, los cambios producidos en la década tampoco permiten alcanzar el equilibrio entre alumnas y alumnos, ya que el descenso

de 4,4 puntos porcentuales por parte de las mujeres en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es insuficiente, y en el caso de las Arte y Humanidades, la proporción de mujeres no disminuye, sino que aumenta en 0,1 puntos porcentuales.

Finalmente, es en la rama de Ciencias en la que se observa equilibrio entre mujeres (54,8%) y hombres (45,2%), encontrándose una mejora con respecto al curso 2008/2009, año en el que la distribución era de un 63,5% de alumnas y 36,5% de alumnos.

A nivel nacional, en el curso 2018/2019 se observa una presencia de mujeres del 59,3% (105.779) y de hombres del 40,7% (72.655), por lo que, en comparación con Andalucía, la distribución se encuentra dentro de los márgenes de representación equilibrada.

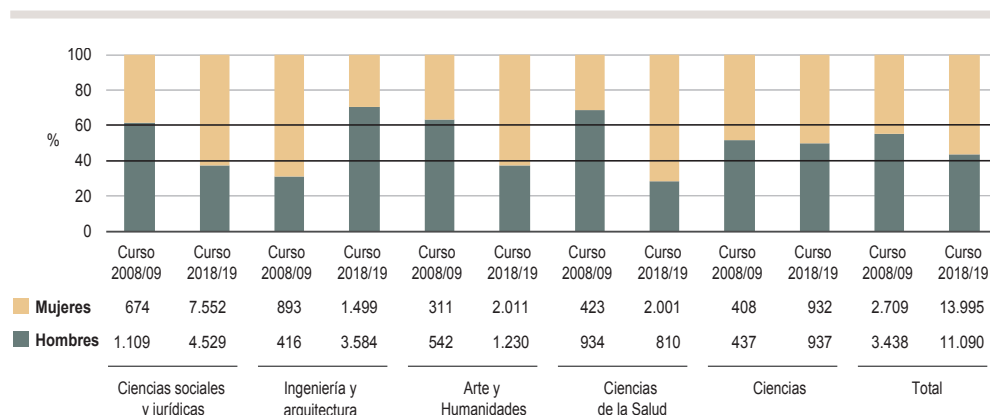
De las personas egresadas en las diferentes ramas de conocimiento, al igual que ocurre en Andalucía, el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la rama de Ciencias de la Salud (71,3%), por el contrario Ingeniería y Arquitectura es la rama en la que el porcentaje es menor (27,5%). En el resto de ramas, la situación es semejante a la observada en la Comunidad Autónoma andaluza, ya que Ciencias Sociales y Jurídicas y Arte y Humanidades muestran también una menor proporción de hombres que de mujeres (35,7% y 33% respectivamente), y es solamente en la rama de Ciencias en la que, a pesar de la mayor proporción de mujeres (54,9%) se observa un equilibrio entre ambos sexos.

En el análisis del alumnado egresado según ramas de conocimiento se observan, por tanto, similitudes al practicado sobre el alumnado matriculado, evidenciándose nuevamente las brechas de género asociadas a los roles tradicionales atribuidos a cada género.

### 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según rama de conocimiento

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

**GRÁFICO 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019**



Nota: Universidades presenciales.

Los datos para el curso 2018/2019 son provisionales (avance de acceso).

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

El alumnado matriculado en estudios de máster en Andalucía en el curso 2018/2019 ascendió a 25.085, presentando una distribución equilibrada con mayor presencia de mujeres (55,8%) que de hombres (44,2%). El porcentaje de alumnado matriculado en estos estudios ha crecido en 18.938 personas en comparación con el curso 2008/2009. Este aumento es mayor para las alumnas (416,6%) que para los alumnos (222,6%), denotando una evolución positiva mayor a la de los hombres en el acceso femenino a este tipo de formación en estos diez años, e invirtiendo la distribución, que en el curso 2008/2009 era de un 55,9% de hombres y un 44,1% de mujeres.

En todas las ramas de conocimiento se producen desequilibrios de género, exceptuando en la rama de Ciencias, cuyos datos para el curso 2018/2019 se encuentran cercanos a la paridad (49,9% de mujeres y 50,1% de hombres), como ya ocurría en el curso 2008/2009, en el que había también una menor proporción de mujeres (48,3% alumnas y 51,7% hombres).

En la rama en la que se observa mayor brecha de género es en Ciencias de la Salud (42,4 puntos porcentuales), que en el curso 2018/2009 cuenta con un 71,2% de mujeres y un 28,8% de hombres, seguida de Ingeniería y Arquitectura (41 puntos porcentuales), en la que los alumnos suponen el 70,5% y las alumnas el 29,5%. En Ciencias Sociales y Jurídicas, se observa una mayor proporción de mujeres (62,5%) que de hombres (37,5%), lo que supone una brecha de 25 puntos porcentuales. Igual ocurre en Arte y Humanidades, cuya brecha de 24 puntos porcentuales es resultado de una distribución con un 62% de alumnas frente a un 38% de alumnos.

Se observa que en todas estas ramas se ha producido un cambio en la década, de manera que si en el curso 2008/2009 había mayor proporción de hombres matriculados en estudios de máster en Ciencias Sociales y Jurídicas, Arte y Humanidades y Ciencias de la Salud, en el curso 2018/2019, es mayor la proporción de mujeres. La excepción se observa en la rama de Ingeniería y Arquitectura, cuya distribución por sexo para el curso 2008/2009 era de un 68,2% alumnas y un 31,8% alumnos, y en el curso 2018/2019, estos alcanzan el 70,5%.

Por otra parte, la representación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de máster en España durante el curso 2018/2019 es equilibrada, con mayor presencia de mujeres (54,4%) que de hombres (45,6%), al igual que ocurre en Andalucía. También se observa que el porcentaje de mujeres matriculadas en estos estudios en las universidades españolas experimenta un aumento con respecto al curso 2008/2009 de 7,8 puntos porcentuales, lo que ha producido que se haya invertido la distribución (46,6% de mujeres y 53,4% de hombres en ese curso).

En las ramas de conocimiento donde se producen mayores diferencias de género son Ingeniería y Arquitectura, en la que el 70,8% de estudiantes matriculados son hombres frente al 29,2% de mujeres; y en Arte y Humanidades y Ciencias de la Salud, en las que es mayor la proporción de mujeres (61,4% y 72,8% respectivamente). En todas estas ramas, por tanto, la representación de mujeres y hombres queda fuera de los márgenes de equilibrio. Por el contrario, este se observa en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ciencias (58,8% y 48,2% de alumnas respectivamente), mejorando la situación andaluza, en la que para el curso 2018/2019 solamente hay equilibrio en la rama de Ciencias.

Finalmente, y al igual que ocurre en Andalucía, exceptuando la rama de Ciencias, que mantiene tanto en el curso 2008/2009 como en 2018/2019 un mayor porcentaje de hombres pero dentro de los márgenes de equilibrio. En el resto de ramas se produce un efecto de inversión por sexo en las proporciones durante la década.

### 3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

En el año 2018, 1.108 estudiantes presentaron y aprobaron sus tesis doctorales en Andalucía, distribuyéndose en un 48,1% de mujeres y un 51,9% de hombres, lo que muestra una situación equilibrada. Con respecto al año 2012, se observa que se ha mantenido este equilibrio en la representación por sexo, pero en ese año, de las 1.686 personas que aprobaron sus tesis, había una mayor proporción de mujeres que de hombres (50,1% y 49,9% respectivamente).

El análisis por ámbito de estudio muestra que los hombres eligen en primer lugar tesis sobre Servicios e Ingeniería, Industria y Construcción (75% y 65,7% de tesis aprobadas por hombres respectivamente), observándose distribuciones fuera de los márgenes de equilibrio en estas materias. Las siguientes preferencias para ellos son los temas de Agricultura y Veterinaria (58,3%) y Ciencias e Informática (56,9%), en los que la representación ya es equilibrada.

Si se comparan los datos correspondientes a estas áreas con los del año 2012, se observa que se ha mantenido la representación en niveles similares en Ciencias e Informática así como en Ingeniería, Industria y Construcción. En Agricultura y Veterinaria en 2012 observaba una mayor diferencia entre hombres y mujeres (63,6% y 36,4% respectivamente), por lo que equilibrio encontrado en 2018 muestra que la situación ha mejorado. Por su parte, Servicios mostraba en 2012 una mayor proporción de mujeres (66,8%), por lo que se ha invertido la situación en 2018 al pasar estas a ser minoritarias (25%).

Las mujeres muestran otras preferencias en los temas de sus tesis. En 2018 la mayor proporción de tesis aprobadas por estas se observa en Salud y Servicios Sociales (59,3%). La segunda opción la ocupan las tesis sobre temas de Educación (57,9%), seguidas muy de cerca de Ciencias Sociales y Derecho (57,3%). Y la cuarta opción la constituye Arte y Humanidades, cuyo porcentaje de aprobadas es del 50,3%. A pesar de encontrar una mayor representación de mujeres en todos estos ámbitos, las distribuciones se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio, como ya ocurría en 2012. Además, en comparación con ese año, en todas estas temáticas se ha ampliado la brecha de género por un aumento de la proporción de mujeres que han aprobado sus tesis, exceptuando en Arte y Humanidades, rama en la que el crecimiento es experimentado por los hombres (2,2 puntos porcentuales).

En España, durante el año 2018, 8.483 estudiantes aprobaron y presentaron sus tesis doctorales en España. El 49,8% de ellas fueron presentadas por mujeres y el 50,2% por hombres.

A nivel nacional se observa una situación similar a la encontrada en Andalucía, salvo algunas diferencias. Las temáticas de Ingeniería, Industria y Construcción así como Ciencias e Informática son las primeras elecciones de los hombres (61,6% y 54,4% hombres respectivamente). En Servicios, si bien es mayor la presencia de estos (54,5%), la situación es de equilibrio, al contrario de lo observado para Andalucía. Por su parte, en la rama de Agricultura y Veterinaria a nivel nacional se encuentra una mayor proporción de mujeres (55,6%), situación opuesta a la producida en Andalucía (41,7% mujeres). La rama de Salud y Servicios Sociales, al igual que ocurre en Andalucía, es donde el porcentaje de tesis presentadas por mujeres es mayor (62,2%), pero en España se observa una representación fuera de los márgenes de equilibrio.

Tanto a nivel nacional como de Andalucía, se aprecia la misma tendencia, es decir, todavía se mantienen diferencias significativas en algunas ramas de conocimiento.

### 3.5.8. Alumnado de universidades con beca Erasmus

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

En el curso 2018/2019, el total de alumnado de las universidades andaluzas que disfrutó de la beca Erasmus fue de 7.459, distribuyéndose en un 59,1% de mujeres (4.406) y un 40,9% de hombres (3.053). Con respecto al curso 2008/2009 se ha producido un incremento, ya que en ese curso la cifra global era de 4.665 personas, que se ha distribuido en un aumento de alumnas del 71,6%, mientras que el producido en alumnos es del 45,5%.

Por universidades, la de Granada es la que cuenta con un mayor alumnado con beca Erasmus tanto en el curso 2018/2019 (2.266) como en el curso 2008/2009 (1.455). Y la Universidad de Huelva es la que presenta menor alumnado con beca Erasmus, que alcanza 156 en el curso 2008/2009 y 354 en el curso 2018/2019.

En la distribución por sexo del alumnado con beca Erasmus de cada una de las universidades andaluzas analizadas para el curso 2018/2019, se observa que salvo en la Universidad de Almería (53,1% de hombres y 46,9% de mujeres), en el resto es más elevada la representación de mujeres. También se encuentra que en la mayoría de universidades, la presencia de alumnas y alumnos Erasmus se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, salvo en las Universidades de Córdoba (62% de mujeres), Granada (62%) y Pablo de Olavide (65,8%).

Con respecto al curso 2008/2009, ha aumentado la proporción de alumnas en todas las universidades, salvo en tres. La primera de ellas es la Universidad de Almería, en la que la presencia de mujeres experimenta un descenso de 6,5 puntos porcentuales, invirtiendo para el curso 2018/2009 la distribución presente en el curso 2008/2009 (46,6% de alumnos y 53,4% de alumnas). En la Universidad de Jaén las alumnas Erasmus decrecen 3,1 puntos porcentuales, lo que conlleva una reducción de la brecha de género pasando de 10,5 puntos porcentuales en el curso 2008/2009 a 4,2 puntos porcentuales en el curso 2018/2019. En similar situación se encuentra la Universidad de Málaga, para la que el descenso de mujeres de un 1,3 puntos porcentuales, también supone un acortamiento de la brecha de género (de 19,6 a 17 puntos porcentuales).

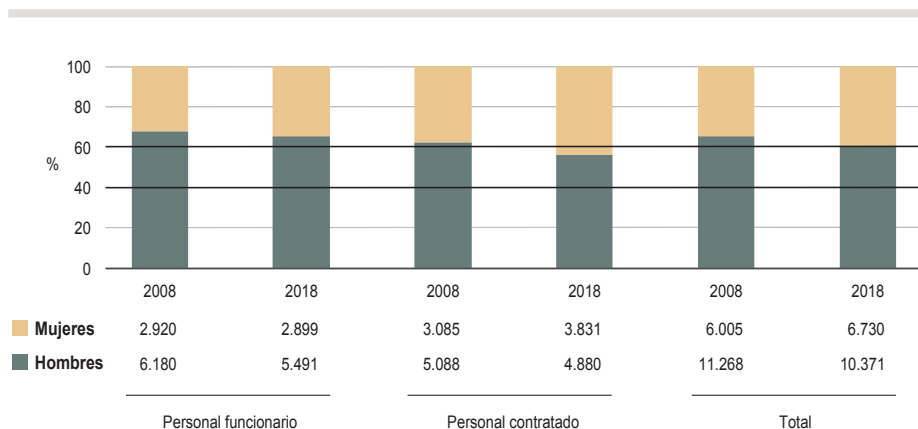
Finalmente, el aumento experimentado en las alumnas Erasmus (9,3 puntos porcentuales) en la Universidad Pablo de Olavide, ha provocado que el equilibrio presente en el curso 2008/2009 se haya mantenido, pero en lugar de contar con una mayor proporción de hombres (51,1% en este curso), ha pasado a contar con una mayor representación de mujeres (58,2% en el curso 2018/2019).

### 3.5.9. Personal docente e investigador de Universidad

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

Las cifras de personal docente e investigador (en adelante PDI) en el año 2018 en las universidades andaluzas muestran un desequilibrio entre el número de hombres y mujeres. Del total de 17.101 personas, el 60,6% son hombres (10.371) y el 39,4% mujeres (6.730). Esta distribución es similar a la del año 2008 (65,2% hombres frente a 34,8% mujeres), aunque el aumento de la proporción de mujeres en 4,6 puntos porcentuales en la década ha contribuido a reducir la brecha de género.

■ **GRÁFICO 3.5.9.** Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2008 y 2018



Fuentes: Ministerio de Educación y Formación Profesional para 2008 y Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad para 2018.

El PDI puede ser personal funcionario o contratado. El primer grupo está formado por 8.390 personas, de las que son hombres el 65,4% y mujeres, el 34,6%. Se observa, por tanto, que la representación por sexo del personal funcionario está fuera de los márgenes de equilibrio, como ya ocurría en 2008 (67,9% funcionarios y 32,1% funcionarias).

El personal contratado asciende en 2018 a 8.711, pero al contrario que para el grupo anterior, se observa un equilibrio entre hombres (56%) y mujeres (44%). Este hecho supone una mejora con respecto a la distribución presente en 2008, en la que si bien también se observa una mayor proporción de hombres (62,3%), esta se encuentra fuera de los márgenes de equilibrio.

En 2018, de entre las 6.730 mujeres PDI, el 56,9% son contratadas y el 43,1%, funcionarias. En los hombres se observa el efecto contrario, ya que son funcionarios un 52,9% y contratados un 47,1%. Se mantiene, por tanto, una situación que ya estaba presente en 2008.

Las cifras de personal docente e investigador del año 2018 en las universidades españolas muestran equilibrio entre el número de hombres y mujeres, a diferencia de Andalucía. De un total de 125.049, el 57,6% son hombres y el 42,4% mujeres. En comparación con el año 2008, se ha ido reduciendo la diferencia de género, ya que en ese año las mujeres suponían el 36,2% y los hombres el 63,8%.

En cuanto al tipo de personal, el PDI contratado es superior al PDI funcionario, y es mayor el número de hombres que de mujeres en ambos colectivos, al igual que ocurre en Andalucía. Del personal PDI funcionario (42.316), un 63,7% son hombres mientras que 36,3% son mujeres. En cuanto al personal contratado, son hombres el 54,5% frente a un 45,5% de mujeres.

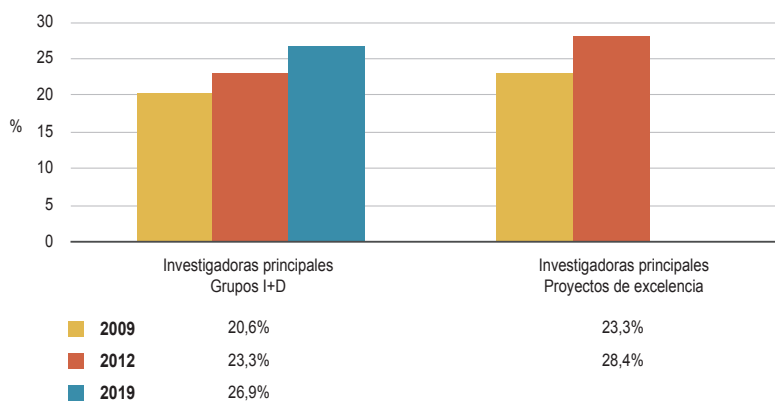


En la comparativa con 2008, se observa entre los hombres PDI a nivel nacional, una mayor cantidad de funcionarios en 2008 (53,7%), mientras que en 2018 son los contratados mayoría (62,7%). En el caso de las mujeres PDI, en ambos años son más numerosas las contratadas que las funcionarias, como ocurre en Andalucía, aunque en 2018 estas aumentan considerablemente (51,7% en 2008 y 71,1% en 2018).

### 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

■ **GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2009, 2012 y 2019**



Nota: La última convocatoria resuelta de Proyectos de excelencia es del año 2012, por lo que no hay datos disponibles para 2019.  
Fuentes: Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA). Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

La representación de investigadoras e investigadores principales que reciben incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía, muestra desequilibrios de género en los años analizados, con una mayor proporción de hombres. A pesar de ello, se observan los siguientes avances.

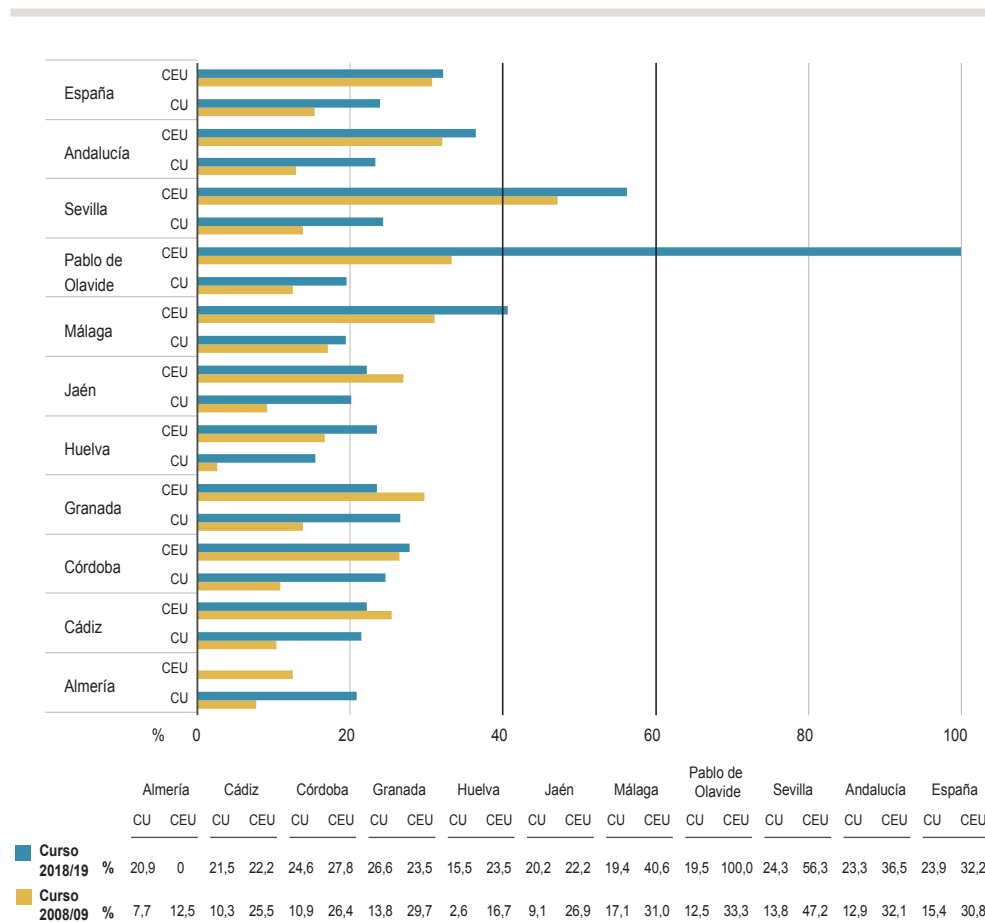
Las investigadoras principales en Grupos de I+D en 2009 fueron un 20,6%, aumentando 2,7 puntos porcentuales en 2012 (23,3%), para alcanzar finalmente el 26,9% en 2019 (6,3 puntos porcentuales más en la década).

Por su parte, las investigadoras principales de Proyectos de excelencia partían en 2009 de una representación de 23,3% y experimentan un avance de 5,1 puntos porcentuales en 2012, año en el que representan el 28,4%, siendo esta la última convocatoria resuelta que extiende su ejecución hasta el año 2019.

### 3.5.11. Titulares de Cátedras de universidad y Escuela universitaria de Andalucía y España

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

■ **GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2008/2009 y 2018/2019**



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

Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Estadística de Personal de las Universidades.

En el curso 2018/2019, en Andalucía existen 2.507 cátedras de universidad, ocupadas en un 23,3% por mujeres (584) y en un 76,7% por hombres (1.923). Por lo tanto, la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 10,4 puntos porcentuales respecto al curso 2008/2009 (12,9%).

En el caso de escuelas universitarias, el incremento de catedráticas con respecto al curso 2008/2009 ha sido de 4,4 puntos porcentuales, por lo que pasan de un 32,1% en ese año a un 36,5% durante el curso 2018/2019, lo que supone 62 cátedras ocupadas por mujeres y 108 ocupadas por hombres. Por otra parte, se observa que la representación de estas suele ser superior a la de catedráticas de universidad.

El análisis detallado de las universidades andaluzas muestra que la mayoría cuenta con un porcentaje de mujeres catedráticas en torno al 20%, siendo la Universidad de Huelva la que presenta un menor porcentaje (15,5%), y la de Sevilla la que presenta el más elevado (24,3%).

Con respecto al curso 2008/2009, en todas las universidades se producen aumentos de catedráticas, aunque los mayores se observan en las Universidades de Almería (13,2 puntos porcentuales), Córdoba (13,7 puntos porcentuales), Granada y Huelva (12,8 puntos porcentuales en ambas).

Con respecto a las mujeres catedráticas de escuela universitaria, en el curso 2018/2019 la Universidad de Almería no cuenta con ninguna mujer ocupando este puesto, mientras que en el curso 2008/2009 contaba con un 12,5%. Por su parte, en la Universidad Pablo de Olavide solo hay un puesto de cátedra de escuela universitaria ocupado por una mujer en 2018/2019, mientras que diez años antes esta cifra era de un 33,3%. En el resto de universidades, con respecto al curso 2008/2009 se producen descensos en la Universidad de Cádiz (3,3 puntos porcentuales), en la de Granada (6,2 puntos porcentuales) y en la de Jaén (4,7 puntos porcentuales), mientras que aumentan en las de Córdoba, Huelva, Málaga y Sevilla.

En cuanto a nivel nacional, los datos de ocupación por parte de mujeres son similares a los de la Comunidad Autónoma Andaluza, ya que las catedráticas de universidad son un 23,9% y las de escuela universitaria suponen un 32,2%, habiendo experimentado unos aumentos de 8,5 y 1,5 puntos porcentuales respectivamente desde el curso 2008/2009.

Puede decirse, por tanto, que el acceso de las mujeres a las cátedras universitarias está aún lejos de alcanzar cifras paritarias con respecto a los hombres, pese a ser mayor la proporción de matriculadas, egresadas y estudiantes femeninas de máster, denotando así las dificultades existentes para el acceso a puestos de mayor responsabilidad y dedicación.

### 3.5.12. Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

La economía andaluza, en relación con la española y la europea, se caracteriza por un menor peso en las actividades basadas en tecnología y conocimiento. Los sectores de menor nivel de valor añadido y menos exigentes en empleos cualificados están más presentes en la economía andaluza que en otras regiones españolas más desarrolladas. En este aspecto, la tendencia de los datos sugiere que las desigualdades entre mujeres y hombres es esencialmente el resultado de la persistencia de fuertes sesgos inconscientes sobre lo que es apropiado y qué capacidades tiene cada género, así como sobre las tecnologías en sí mismas. Si no se abordan los prejuicios existentes, los rápidos avances económicos logrados por la transformación digital no tendrán en cuenta la brecha de género existente en el sector, sino que simplemente amplificarán y posiblemente perpetuarán los estereotipos de género.

### 3.5.12.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto

*Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior*

A continuación se analiza la diferencia del uso de las tecnologías entre los niños y las niñas en relación con el acceso a Internet o el uso de ordenadores y telefonía móvil, que contribuyen a conocer la realidad en este ámbito y a plantear políticas que incidan en erradicar la brecha de género y promover la eliminación de roles y estereotipos de género desde la infancia, con el fin de obtener empleos cualificados basados en el uso de las tecnologías.

En 2019, en general, se observa un porcentaje muy elevado de uso de las TIC entre los niños y las niñas andaluces correspondientes a los grupos de edad entre los 10 y 15 años. La brecha de género en este ámbito es prácticamente inexistente, aunque las niñas hacen un uso ligeramente mayor de las TIC y el móvil.

Siguiendo la tendencia de los últimos años, en 2019 se observa que el uso de ordenador es superior en las niñas, en todas las franjas de edad, que en los niños. Así, en las niñas de entre 10 y 11 años el uso de ordenador es de un 79,9%, frente a un 76% en los niños de esa misma edad. Entre los 12 y 13 años, los porcentajes de uso son de un 94,2% para ellas y 89,1% para ellos. Estos porcentajes son similares a los encontrados en la franja de los 14 y 15 años (91,7% niñas y 86,1% niños). Por tanto, las brechas de género no superan los 6 puntos porcentuales en ningún caso.

Con respecto a 2009, se han producido descensos en el uso del ordenador por parte de niños y niñas en todas las cohortes de edad, salvo en las niñas de 12 y 13 años, en las que el uso ha aumentado en 0,6 puntos porcentuales. Especialmente significativo es el descenso observado en los niños de 10 y 11 años, de 17,4 puntos porcentuales.

En cuanto al uso de Internet en 2019, los niños entre 10 y 11 años lo utilizan más que las niñas de la misma franja de edad (86,9% frente al 75,1%), aunque en el resto de grupos etarios, vuelven a ser las niñas las que usan más Internet. Así, en edades de 12 y 13 años, las niñas lo usan un 97,6% y los niños un 92,8%; y entre los 14 y 15 años, se observa un 97,2% para ellas y un 95,2% para ellos. Estos porcentajes de uso han experimentado aumentos con respecto a 2009 para ambos sexos y todas las franjas de edad. Entre estos, destacan los 15,5 puntos porcentuales que ha crecido el uso por parte de los niños de entre 10 y 11 años, y los 14,5 puntos porcentuales experimentado entre los de 14 y 15 años.

El análisis sobre la disposición de teléfono móvil vuelve a mostrar para 2019 cifras más altas para las niñas que para los niños. Así, en las edades de entre 10 y 11 años, el 38,8% de chicas disponen de móvil frente al 23,1% de chicos, siendo el grupo etario en el que se observa una mayor diferencia entre ambos sexos (15,7 puntos porcentuales). En la siguiente cohorte de edad, entre 12 y 13 años, se observa un uso muy frecuente tanto para ellas como para ellos (78% y 73,7% respectivamente). Y los porcentajes más altos de uso de móvil se producen para niñas (89,1%) y niños (85,9%) de entre 14 y 15 años.

En relación con el año 2009, se observan aumentos en los chicos de entre 12 y 13 años (3,7 puntos porcentuales) y entre 14 y 15 años (8,3 puntos porcentuales), y de entre 12 y 13 años (3,7 puntos porcentuales) mientras que para el resto los porcentajes de disponibilidad de móvil desciende, especialmente en el caso de los niños de entre 10 y 11 años (21,1 puntos porcentuales).

En 2019, para el conjunto de España, la utilización de las nuevas tecnologías por parte de menores de entre 10 y 15 años se encuentra, en general, muy extendida. El uso de ordenador es

muy elevado (89,7%) y aún más el uso de Internet (92,9%). Por su parte, el 66% de la población de 10 a 15 años dispone de teléfono móvil.

Por sexo, las niñas usan en mayor medida las nuevas tecnologías, al igual que ocurre en Andalucía. De manera que en 2019, un 91,7% de chicas ha utilizado el ordenador (87,9% chicos) y un 93,1% de niñas (frente a un 92,7% de chicos) han tenido acceso a Internet. Por otra parte, disponen de teléfono móvil un 67,1% de niñas, mientras que la proporción de niños es de un 65%.

En cuanto a la evolución en los últimos años, en comparación con 2009 se observa que el uso de ordenador ha descendido para ambos sexos, aunque más en el caso de los chicos (2,6 y 6,8 puntos porcentuales respectivamente). Por otra parte, el uso de Internet ha aumentado ligeramente más entre las niñas (8,4 puntos porcentuales) que entre los niños (7,3 puntos porcentuales). Finalmente, ha aumentado el uso del móvil entre los niños (0,9 puntos porcentuales) mientras que entre las niñas ha disminuido (5,8 puntos porcentuales).

De la observación de los datos anteriores, se puede concluir que la evolución de los mismos es positiva puesto que en la década se ha incrementado el uso de productos TIC entre las niñas de 10 a 15 años lo que posibilita la eliminación progresiva de la brecha de género en este campo y la promoción del acceso en igualdad de oportunidades a la Sociedad de la Información.

### 3.5.12.2. Uso de Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio

*Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior*

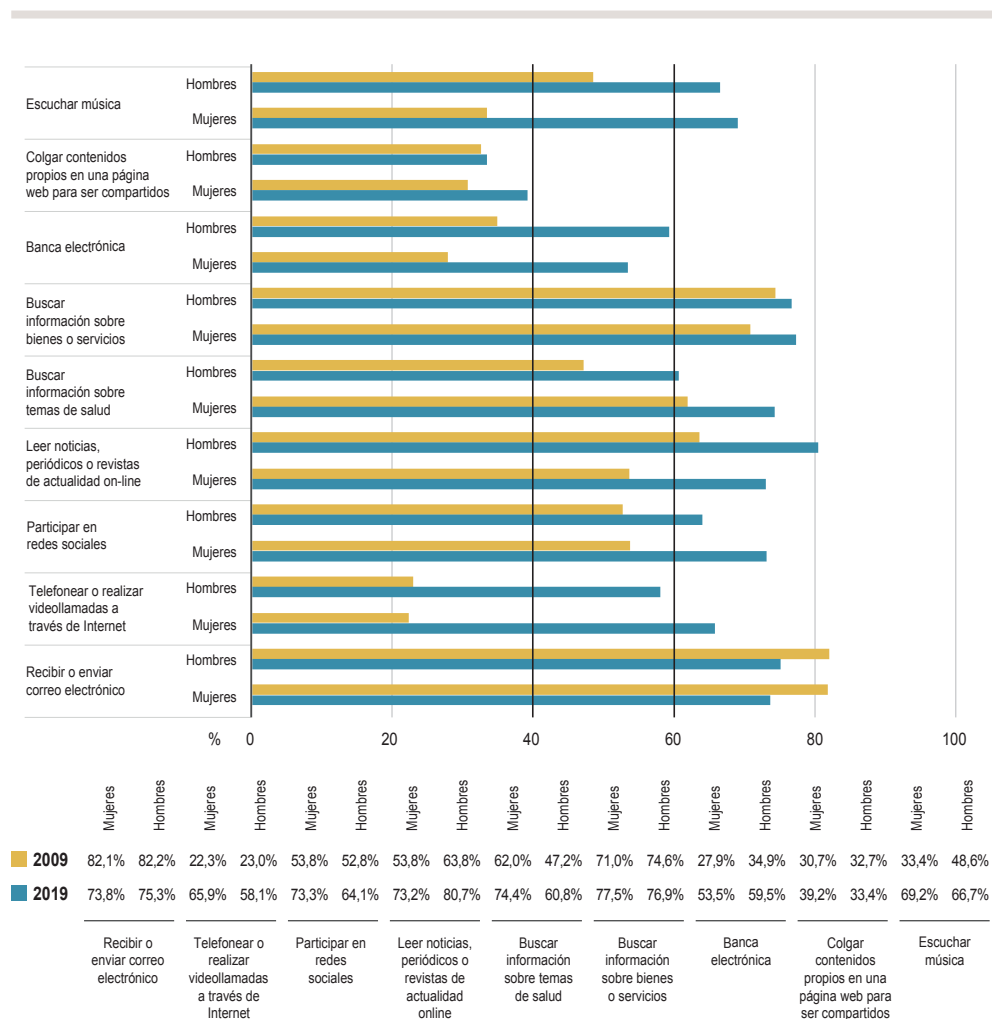
Apostar por un crecimiento inteligente es hacerlo por un modelo de desarrollo económico en el que el conocimiento y la innovación se sitúan como elementos clave, y en el que se considera fundamental poder explotar al máximo las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como factor clave y estratégico en el nuevo modelo productivo. En este proceso de transformación, las TIC desempeñan un papel trascendental por su relevancia en el crecimiento de la economía y el bienestar social, junto a la generación de empleo.

El acceso a Internet por parte de la ciudadanía contribuye a la implantación de este modelo de crecimiento económico y social y a la plena incorporación de la ciudadanía a la Economía Digital. Por ello, la promoción del acceso en igualdad de oportunidades a la Sociedad de la Información resulta fundamental, así como el establecimiento de indicadores que aporten información desagregada por sexo que permita conocer la efectividad de las políticas implantadas sobre mujeres y hombres.

En 2019, el uso de los servicios de Internet por motivos particulares en los últimos 3 meses entre personas de 16 a 74 años es mayor por parte de las mujeres en determinados servicios. Así, con respecto al uso de Internet para telefonar o realizar videollamadas a través de aplicaciones como WhatsApp u otras, existe una diferencia de 7,8 puntos porcentuales respecto de los hombres (65,9% de uso por parte de mujeres). En este año, es también muy superior la participación de las mujeres en redes sociales como Facebook o Instagram (73,3% mujeres), suponiendo una diferencia 9,1 puntos porcentuales entre ambos sexos. El uso de Internet para buscar información sobre temas de salud por parte de mujeres es del 74,4%, y del 25,4% para la búsqueda de empleo o de envío de solicitudes de puesto de trabajo, lo que muestra diferencias por sexo de 13,7 y 4,1 puntos porcentuales respectivamente. También es más frecuente

entre las mujeres colgar contenidos propios (texto, fotos, música, videos, software, etc.) en una página web para ser compartidos (39,2% mujeres frente a un 33,4% de hombres) o escuchar música a través de Internet, con una diferencia de 2,5 puntos porcentuales sobre los hombres (69,2% de mujeres). La búsqueda de información sobre bienes o servicios también es realizado en mayor medida por mujeres (77,5%) aunque la diferencia con los hombres solamente es de 0,6 puntos porcentuales.

■ **GRÁFICO 3.5.12.2. Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Años 2009 y 2019**



Fuentes: Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades e Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

En cuanto a los servicios relacionados con la participación cívica y política o con el aprendizaje con fines educativos, profesionales o privados (21,5% hombres y 21,3% mujeres en ambos casos), la diferencia entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente.

Se observa, sin embargo, que los hombres usan más que las mujeres, con una diferencia de 5,2 puntos porcentuales, el servicio de espacio de almacenamiento en Internet para guardar ficheros con fines privados (47,1% de hombres) o la banca electrónica (59,5%). También se observa una diferencia de 7,5 puntos porcentuales en el ámbito de la lectura de noticias, periódicos o revistas de actualidad *online* (80,7% hombres) o de 2,8 puntos porcentuales para interactuar a través de Internet con el equipamiento del hogar (11% hombres). La recepción o envío de correos electrónicos es realizada por una mayor proporción de hombres (75,3%), aunque solo presenta 1,5 puntos porcentuales de diferencia con las mujeres.

Con respecto a 2018, el uso de Internet para telefonar o realizar videollamadas por parte de las mujeres se ha incrementado en 26,1 puntos porcentuales, y en un análisis más amplio, la década, se aprecia que desde 2009 se ha incrementado considerablemente (43,6 puntos porcentuales). Asimismo, en el último año ha aumentado en 7,8 puntos el acceso de mujeres a la banca electrónica (25,7 puntos porcentuales con respecto a 2009) y en 12 puntos porcentuales el uso de Internet para escuchar música (35,7 puntos porcentuales más en 2019 que en 2009). En el envío y recepción de correos electrónicos se observa un descenso de 8,3 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y de menor cuantía (6,9 puntos porcentuales) en los hombres entre 2009 y 2019. En el caso de la búsqueda de información sobre bienes y servicios, en la década se ha producido un aumento mayor por parte de las mujeres que de los hombres (6,5 y 2,3 puntos porcentuales respectivamente).

Comparando los datos de Andalucía con el conjunto de España, se observa que la evolución es muy similar en ambos casos. En 2019, el uso de Internet a nivel nacional para colgar contenidos propios para ser compartidos también es mayor por parte de las mujeres (35,5% de mujeres y 33,6% de hombres), manteniéndose en porcentajes similares a los encontrados en 2009, ya que crece 3,9 puntos porcentuales para las mujeres y 1,4 puntos porcentuales para los hombres en 2019.

En España, la realización de llamadas a través de Internet ha aumentado considerablemente entre las mujeres en los últimos años, al igual que ha ocurrido en Andalucía, de manera que del 23,4% de uso por parte de mujeres y un 25,6% por parte de hombres en 2009, se pasa a un 62,3% y un 59,1% respectivamente en 2019. También se observa una tendencia similar en ambas áreas geográficas en lo referente a la recepción y envío de correos, ya que disminuye en uso entre 2009 y 2019, mayor medida para las mujeres (7,7 puntos porcentuales para ellas y 5,2 puntos porcentuales para ellos).

En la búsqueda de información sobre bienes y servicios se produce la situación contraria a Andalucía, ya que es mayor la proporción de hombres (80,7%) que de mujeres (79,9%) que usan Internet para ello, pero, al igual que ocurre en la Comunidad Autónoma andaluza, se ha producido un aumento en la década para ambos sexos, aunque en mayor cuantía para las mujeres (5,2 puntos porcentuales para estas y 1,2 puntos porcentuales para los hombres).

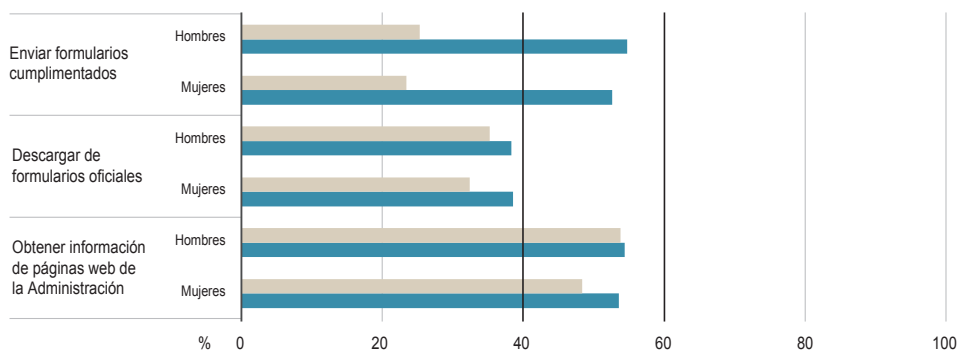
### 3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción

*Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades*

Durante 2019, en Andalucía se mantiene un porcentaje elevado de uso generalizado de Internet para relacionarse con las administraciones o servicios públicos. La brecha de género en este ámbito es prácticamente inexistente, ya que los porcentajes de uso por parte de hombres y mujeres son muy similares. Sin embargo, continúa siendo menor el uso de Internet por parte de estas para obtener información de páginas web de la Administración (53,2% mujeres y 54,1% hombres), las mujeres usan más Internet para descargar formularios oficiales (38,3% mujeres y 38,1% hombres). La diferencia más elevada se encuentra en el envío de formularios cumplimentados, siendo 2,1 puntos porcentuales mayor la participación de los hombres en este aspecto (54,4% hombres frente a 52,3% mujeres).

Por otra parte, se observa que se cifra en alrededor de un 10% las personas que declaran no haber enviado en los últimos 12 meses formularios cumplimentados a la Administración a través de Internet teniendo la necesidad de presentar tales documentos, encontrándose una diferencia entre mujeres y hombres de 2,4 puntos porcentuales, de manera que estas alcanzan un 12,4% y ellos un 10%.

**GRÁFICO 3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Años 2010 y 2019**



|        | Obtener información de páginas web de la Administración |         | Descargar de formularios oficiales |         | Enviar formularios cumplimentados |         |
|--------|---|---------|------------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|
|        | Mujeres   | Hombres | Mujeres                            | Hombres | Mujeres                           | Hombres |
| ■ 2010 | 48,1%   | 53,5%   | 32,2%                              | 35,1%   | 23,3%                             | 25,1%   |
| ■ 2019 | 53,2%   | 54,1%   | 38,3%                              | 38,1%   | 52,3%                             | 54,4%   |

Fuentes: Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad e Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.



Con respecto a 2010, se observa un incremento generalizado del uso de Internet por parte de las mujeres para interaccionar con las administraciones o servicios públicos, especialmente a la hora de obtener información de las páginas web (5,1 puntos porcentuales más respecto a 2010) y enviar formularios cumplimentados (29 puntos porcentuales). Se observa asimismo que la diferencia entre hombres y mujeres en el uso de estas herramientas digitales al servicio de la ciudadanía ha ido disminuyendo, exceptuando en el envío de formularios cumplimentados, ámbito en el que la brecha en 2010 era de 1,8 puntos porcentuales y pasa a 2,2 puntos porcentuales en 2019.

En España también se observa una proporción similar por parte de mujeres y hombres en las formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, de manera que la obtención de información de páginas web de la Administración es utilizada en 2019 por un 53,4% de mujeres y un 53,9% de hombres y la descarga de formularios oficiales ronda el 40% para ambos sexos (40,1% para ellas y 40,6% para ellos), por lo que la brecha de género para ambas áreas es de 0,5 puntos porcentuales. Por otra parte, las mujeres envían formularios cumplimentados en un 51,5% y los hombres en un 50,9% (0,6 puntos porcentuales más).

Con respecto a 2010, la participación de las mujeres en la obtención de información de páginas web de la Administración presenta una disminución de 2,1 puntos porcentuales en los últimos 9 años, aunque este efecto también se da en los hombres (3 puntos porcentuales), mientras que en Andalucía el efecto es positivo para ambos sexos. Además, la brecha entre hombres y mujeres no ha disminuido tanto como en Andalucía en estos años, pasando de 1,4 puntos porcentuales en 2010 a 0,5 en 2019, mientras que en Andalucía en 2010 era de 5,4 puntos y en 2019 no llega a un punto porcentual (0,9).

Por último, se observa que en España el uso de Internet para descargar formularios oficiales o enviar formularios cumplimentados también se ha incrementado para ambos sexos, aunque en una proporción menor que en Andalucía. Por otra parte, la diferencia de este uso entre hombres y mujeres ha continuado la misma tendencia en los últimos nueve años, con diferencias que no alcanzan el punto porcentual.

## 3.6. EDUCACIÓN

### 3.6.1. Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil

*Consejería de Educación y Deporte*

La Educación Infantil contempla la etapa educativa que atiende a niñas y niños desde su nacimiento hasta los seis años, según los dictados que establece el artículo 12.1 del texto consolidado de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y el artículo 41.1 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

En el primer ciclo de esta etapa educativa se desarrolla la atención educativa de los niñas y niños menores de 3 años, garantizando los puestos escolares mediante una red de centros que permita responder a la demanda de escolarización de las familias. Al papel educativo de la etapa hay que añadir el asistencial, el cual favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas.

En este sentido, el Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía, regula el calendario, horario y jornada de atención socioeducativa, poniendo especial atención en el carácter asistencial de esta etapa educativa. Esta norma ayuda a las familias a conciliar las tareas de cuidado y crianza de hijas e hijos, favoreciendo el acceso al mercado de trabajo y eliminando desigualdades de género que afectan en mayor medida a las mujeres.

La escolarización temprana potencia la igualdad de oportunidades educativas de niñas o niños, reduciendo desventajas y dificultades iniciales en los procesos de aprendizaje, que pueden manifestarse en el fracaso escolar en las etapas educativas posteriores.

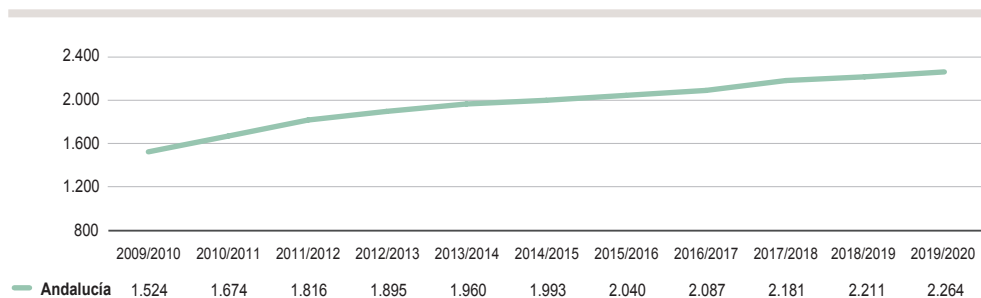
En la última década, según los datos que ofrece la Consejería de Educación y Deporte, se ha producido un incremento de la oferta de plazas del primer ciclo de Educación Infantil. Así, desde el curso 2009/2010 al curso 2019/2020, la disponibilidad de centros se ha visto incrementada en un 48,6%, pasando de 1.524 a 2.264, mejorándose notablemente la oferta de este tipo de enseñanza en dicho periodo.

Se observa que en el curso 2019/2020 el número de centros aumenta en un 2,4% respecto del curso anterior, con 53 nuevos centros; mientras en el curso 2018/2019 este crecimiento fue de un 1,4%, con un total de 30 centros más.

Por otro lado, los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional muestran en el contexto nacional, una evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil similar a la andaluza. Así, entre los cursos 2009/2010 y 2018/2019<sup>7</sup> se incrementa el número de centros en España, pasando de 7.568 a 10.264 centros, con 2.696 nuevos centros, lo que supone un incremento del 35,6%. Se observa así mismo un menor crecimiento del número de centros en el último año, ya que en el curso 2018/2019, el aumento fue de un 1,1% respecto al ejercicio anterior.

<sup>7</sup> No están disponibles los datos correspondientes al curso 2019/2020.

**GRÁFICO 3.6.1.1. Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2019/2020**



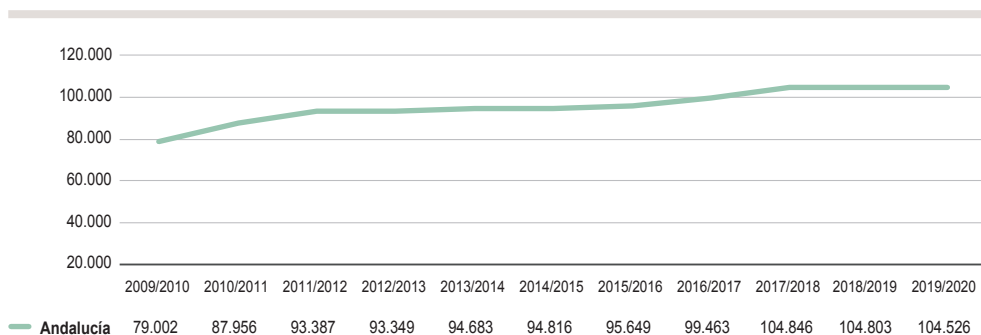
Nota: Datos avance para el curso 2019/ 2020.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

El alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando progresivamente desde el curso 2009/2010 hasta el curso 2019/2020 lográndose, mediante la escolarización temprana, avanzar en la consecución del éxito escolar y en la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas. Según la Comisión Europea “las evidencias muestran que una buena educación infantil temprana incrementa los logros educativos, reduce el riesgo de abandono escolar temprano en etapas posteriores” y constituye para las familias un instrumento útil para compaginar el trabajo y la atención a los y las menores.

El Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, tiene por objeto regular el Programa de ayudas a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía y la adhesión a dicho Programa de los centros educativos específicos de primer ciclo de Educación Infantil que no sean de titularidad de la Junta de Andalucía. Los centros educativos, tanto de titularidad municipal como privados, están adheridos a dichos programas de ayuda, conformando una red capaz de dar respuesta a la demanda de conciliación por parte de las familias.

**GRÁFICO 3.6.1.2. Evolución del alumnado de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2019/2020**



Nota: Datos avance para el curso 2019/ 2020.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En el periodo comprendido entre el curso 2009/2010 y el curso 2019/2020, las plazas educativas financiadas con fondos públicos han pasado de 79.002 a 104.526, es decir, un total de 25.524 plazas más, lo que supone un incremento del 32,3%. En el curso 2017/2018 el número de alumnos y alumnas de primer ciclo de Educación Infantil alcanza su nivel más elevado, con 104.846 alumnos y alumnas, manteniéndose desde entonces la cifra relativamente estable.

En el ámbito nacional, y en el periodo analizado 2009/2010 y 2018/2019 se produce un aumento de un 18,6%, lo que en términos absolutos significa un aumento de 398.340 a 472.625 plazas. No obstante, este crecimiento ha sido discontinuo, observándose que tras experimentar el máximo incremento de plazas de primer ciclo de Educación Infantil en el curso 2016/2017, de un 3,6%, se pasa a un estancamiento en el crecimiento de la oferta en el curso 2018/2019.

### 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

*Consejería de Educación y Deporte*

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, mediante el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, se establecen una serie de medidas que, entre otras, favorecen la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad.

De entre estas medidas, destacan por su gran relevancia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros de enseñanza acogidos al Plan de apertura de los centros educativos en horarios ampliados.

Estos servicios reflejan la respuesta por parte de la Consejería de Educación y Deporte a la demanda de los recursos del Plan de Apertura de los centros educativos y, del mismo modo, revelan la realidad de la sociedad andaluza actual que muestra la necesidad de ampliar los horarios de los centros educativos para poder compaginar la actividad laboral. Esta labor asistencial constituye una ayuda a las familias andaluzas en su conciliación laboral y personal, y ello se refleja en el incremento de 397 centros acogidos al Plan de apertura entre el curso 2010/2011 y el curso 2020/2021, hasta los actuales 2.479 centros acogidos al Plan.

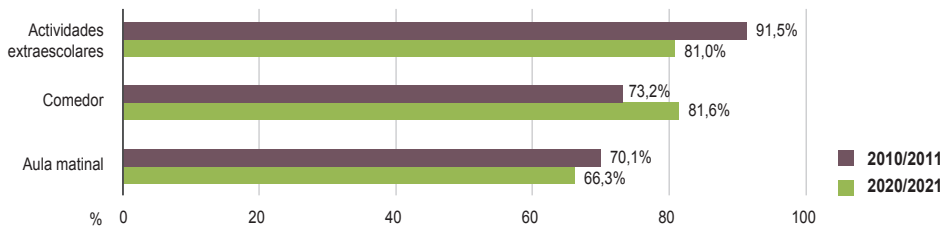
En relación a la evolución de la oferta de los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares en Andalucía del curso 2020/2021 respecto al curso 2010/2011, cabe destacar el importante aumento del servicio de comedor, con un 81,6% de centros educativos acogidos al Plan de apertura en el último curso, frente al 73,2% de hace un década.

Por otra parte, se observa una tendencia a la baja de la oferta de las actividades extraescolares, con una proporción de un 81% de centros acogidos al Plan en el curso 2020/2021 (un total de 2.479) y un 66,3% de centros con aula matinal, mientras en 2010/2011 estas cifras se correspondían con un 91,5% y un 70,1%, respectivamente, curso en el que había 2.082 centros acogidos al Plan.

De este modo, hay 1.644 centros que prestan el servicio de aula matinal en el curso 2020/2021, frente a los 1.460 centros que lo prestaban en el curso 2010/2011, del mismo modo hay 2.009 centros que ofrecen servicios de actividades extraescolares en el curso 2020/2021, frente a los 1.906 que lo prestaban en el curso 2010/2011.

Esta tendencia a la baja podría venir justificada por un incremento en el número de centros que forman parte del Plan de apertura, superior al incremento que experimentan los centros que prestan los servicios de actividades extraescolares y comedor. Así, aunque hay un mayor número de centros que prestan los servicios de actividades extraescolares y aula matinal sobre los centros que los prestaban en el curso escolar 2010/2011, el porcentaje que los mismos representan sobre el total, disminuye.

**GRÁFICO 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Porcentajes sobre el total de centros acogidos al Plan de Apertura de Centros.  
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En cuanto a la distribución de estos servicios en cada provincia, al igual que en el ejercicio anterior, Málaga es la que presenta proporcionalmente mayor oferta de estos servicios. El 93% de los centros de Educación Infantil y Primaria de esta provincia ofertan aula matinal, mientras el 78,4% y el 76,4% de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria ofertan comedor y actividades extraescolares, respectivamente.

### 3.6.3. Tasas de escolarización del alumnado de 3 a 5 años

*Consejería de Educación y Deporte*

El segundo ciclo de Educación Infantil no se considera una etapa obligatoria, pero el volumen de población atendida en estas edades es uno de los indicadores que utiliza la Unión Europea para medir la calidad de un Sistema educativo.

En Andalucía el Sistema educativo ofrece estas plazas con un carácter voluntario y gratuito a través de una red de centros públicos y concertados. Esta etapa educativa tiene una finalidad educativo-asistencial de atención temprana de menores, con el objetivo de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y las niñas, y se consideran medidas de conciliación que ayudan a las familias en la atención de menores, respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar.

La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad que se toma como referencia, con respecto al total de población de dicha edad. En el segundo ciclo de Educación Infantil, la tasa de escolarización roza el 100% y ello se refleja en que el alumnado de 3 a 5 años está escolarizado en el tramo educativo que le corresponde por edad. Como causas de esta elevada tasa de escolarización, se considera que influye positivamente la política de gratuidad de la enseñanza en estos niveles.

En el curso 2018/2019, en Andalucía está escolarizado el 96,8% de los niños y niñas de 3 a 5 años. En torno al 74,4% de los niños y niñas de 3 a 5 años están escolarizados en centros públicos, mientras el 19,8% del alumnado está en centros concertados y el 2,6% en centros privados.

No obstante, al comparar el curso 2008/2009 con el curso 2018/2019 se observa que se ha producido un leve descenso en la tasa de escolarización, pasando del 98,1% al 96,8%. Esta tasa de escolarización, aunque es elevada, es ligeramente inferior en el inicio de la etapa. En este sentido, en el curso 2018/2019 la escolarización a los 3 años se sitúa en el 95,9%.

### 3.6.4. Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria

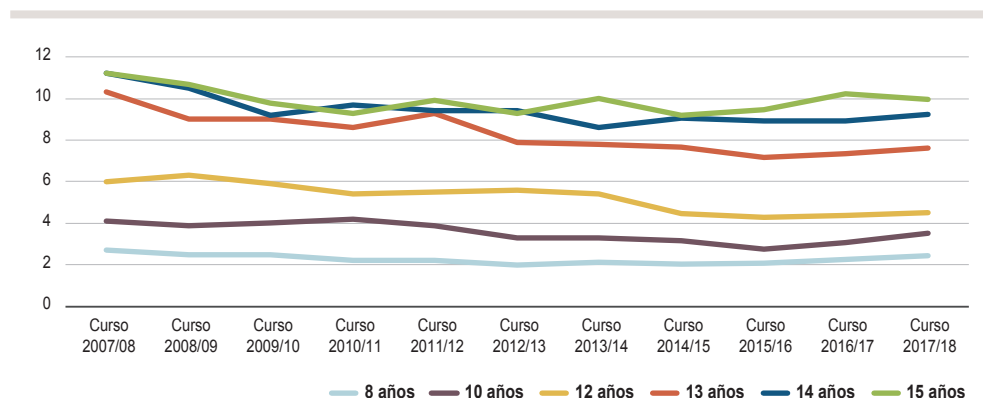
*Consejería de Educación y Deporte*

Uno de los indicadores del ámbito educativo relevante para describir la realidad en cuanto a las situaciones de desigualdad de género que puedan producirse en el contexto de la educación en Andalucía es la tasa de idoneidad. Dicha tasa mide el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que por su edad les corresponde en las etapas de enseñanza obligatoria.

El análisis de los datos referidos a los cursos académicos 2007/2008 y 2017/2018 muestra que la tasa de idoneidad en enseñanza obligatoria en Andalucía entre las alumnas es siempre superior a la obtenida por los alumnos, lo cual muestra una brecha de género que se mantiene en los mismos términos que años anteriores. Dichas diferencias son menores en edades tempranas y se ven incrementadas al ascender en los distintos niveles educativos. Así, en la etapa de Educación Secundaria, es donde las chicas alcanzan mejores resultados que los chicos.

A pesar de ello, se valora positivamente la tendencia que se viene produciendo de acortamiento de las brechas de género en los niveles educativos más altos. Así, entre los cursos 2007/2008 y 2017/2018 en los resultados académicos del alumnado de 13 años la brecha de género desciende, pasando de 10,3 a 7,6 puntos porcentuales y en los resultados académicos del alumnado de 15 años, la diferencia entre alumnos y alumnas disminuye pasando de 11,2 a 10 puntos porcentuales.

**GRÁFICO 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2007/2008 a 2017/2018**



Nota: Puntos porcentuales alumnas-alumnos.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

A nivel nacional se observa, del mismo modo, un crecimiento de las diferencias entre alumnos y alumnas en la tasa de idoneidad según aumenta la edad del alumnado, como tónica general. Según los datos del Instituto Nacional de Evaluación Educativa y la Subdirección General de Estadística y Estudios, en el curso 2017/2018, la brecha de género en la tasa de idoneidad entre alumnos y alumnas de 8 años es de 2 puntos porcentuales y de 8,8 puntos porcentuales a la edad de 15 años.

### 3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

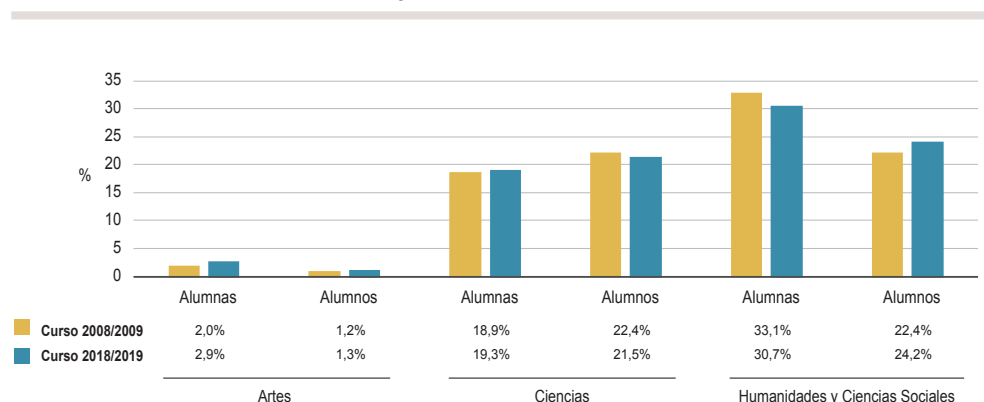
*Consejería de Educación y Deporte*

El Decreto 110/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía, determina el carácter postobligatorio de esta etapa educativa, así como su desarrollo y organización como una estructura flexible que permita la especialización del alumnado en función de sus intereses y la atención a la diversidad y que facilite la futura incorporación del alumnado implicado a estudios posteriores y a la vida laboral.

El Bachillerato proporciona al alumnado una formación para favorecer su madurez intelectual y humana y busca la adquisición de competencias, conocimientos y habilidades necesarias para incorporarse a la vida activa o acceder a la educación superior. El currículo del Bachillerato en Andalucía persigue favorecer el desarrollo de las capacidades del alumnado.

Comprende la etapa de Bachillerato de los 16 a los 18 años y se estructura en dos cursos académicos, desarrollándose en tres modalidades diferentes, Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales y Artes. El indicador sobre la evolución del alumnado de Bachillerato por ramas de actividad y curso permite observar brechas de género en este ámbito, atendiendo a las diferencias que puedan producirse en la elección de las distintas modalidades en función del sexo.

**GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019**



Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso. En el Curso 2008/09 la rama de Ciencias se corresponde con Ciencias y Tecnología, en 1º de Bachillerato y Ciencias de la Naturaleza y la Salud y Tecnología, en 2º de Bachillerato. Además en el Curso 2008/09 faltan por incluir 45 alumnos/as de Bachillerato Internacional, distribuidos en 19 alumnas y 26 alumnos.  
Fuente: Consejería de Educación y Deporte .

En el curso 2008/2009, las matriculaciones de Bachillerato fueron de 56.721 alumnos y 66.657 alumnas, representando el 46% y el 54% del total, respectivamente. La modalidad más demandada fue Humanidades y Ciencias Sociales, con un 55,5% de las matriculaciones, seguida de Ciencias (41,2%) y Artes (3,3%).

En el curso 2018/2019, cursaron enseñanzas de Bachillerato 63.056 alumnos y 70.788 alumnas, que representan respectivamente el 47,1% y el 52,9% del total de alumnado. En función de las distintas modalidades, el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, con 73.522 estudiantes (54,9%), seguido de Ciencias con 54.704 estudiantes (40,9%), y de Artes con 5.618 estudiantes (4,2%).

En relación a años anteriores, se observa que la opción de Ciencias continua la tendencia de una mayor presencia del alumnado masculino, con el 21,5% del alumnado de Bachillerato frente al 19,3% del alumnado femenino, aunque cabe señalar que estas diferencias se están acortando, así en el curso 2008/2009 un 22,4% del alumnado fueron alumnos en ciencias, frente a un 18,9% que fueron chicas en ciencias. Del mismo modo, se mantiene una mayor presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, en concreto el 30,7% del total del alumnado.

No obstante, los datos reflejan un cierto aumento en la elección del Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales del alumnado masculino, representan el 51,4%, frente al 45,7% de alumnos que eligen Ciencias. La brecha de género se pone de manifiesto en que el 63,5% del alumnado femenino opta por los Bachilleratos de Artes y de Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que solo el 36,5% elige el Bachillerato de Ciencias.

En el ámbito nacional, se observa que la tendencia comentada no solo se da en la comunidad andaluza. Los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, muestran que en el curso 2018/2019 la participación femenina es mayor en Humanidades y Ciencias Sociales, (un 27,7% de mujeres frente al 19,9% de hombres sobre el alumnado total de todas las ramas), mientras que la opción de Ciencias es mayoritariamente masculina, con el 24,3% de los alumnos y el 21,8% de alumnas.

### 3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

*Consejería de Educación y Deporte.*

Desde la Consejería de Educación y Deporte se fomenta la formación profesional como alternativa educativa, ampliando y diversificando la oferta de esta etapa, adaptándola a la demanda de las empresas y facilitando que el alumnado de esta etapa educativa adquiera conocimientos prácticos que faciliten su inserción en el mundo laboral. Analizar estos datos como indicador de la realidad de género permite observar diferencias entre alumnos y alumnas según su nivel educativo y en la elección de la familia profesional.

En el curso 2008/2009, la matriculación en los Ciclos formativos en Andalucía fue de 94.718, acumulando 53.581 las matrículas de grado medio y 41.137 las de grado superior; estas matriculaciones suponen el 56,6% y el 43,4% del total del alumnado, respectivamente. En la distribución por sexo del alumnado en su conjunto, se observa que hay una mayor representación femenina, con un 51,9% alumnas matriculadas y un 48,1% de alumnos.

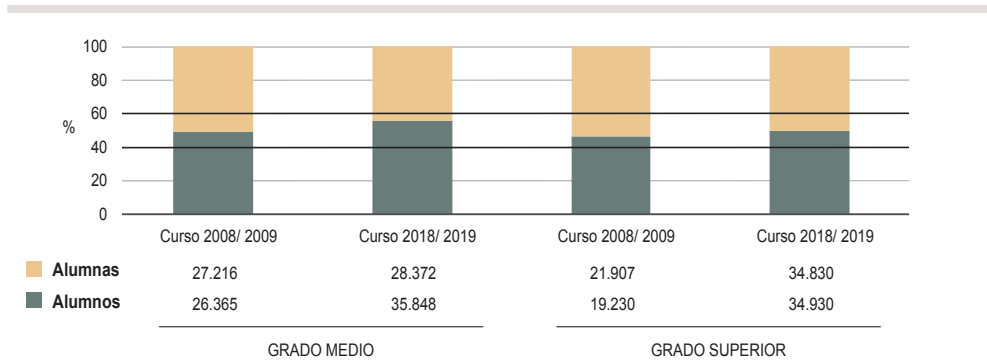


En el curso 2018/2019, la matrícula total del alumnado en Ciclos formativos ascendió a 133.980, de los que 64.220 cursan grado medio y 69.760 cursan grado superior, representando estas cifras un 47,9% y un 52,1% del total del alumnado matriculado, respectivamente. La distribución por sexo del alumnado muestra que la participación masculina supera a la femenina, con 70.778 alumnos, de los cuales el 50,6% cursó grado medio y el 49,4% grado superior. Por su parte, de las 63.202 alumnas matriculadas, el 44,9% cursa grado medio y el 55,1% grado superior.

Tomando el dato del alumnado matriculado en el Ciclo formativo de grado medio, se observa que el 55,8% son alumnos frente al 44,2% de alumnas en el curso 2018/2019, a diferencia del Ciclo formativo de grado superior, donde el alumnado roza la paridad, con 34.830 alumnas y 34.930 alumnos, es decir, se produce en este Ciclo una mejora en cuanto a las diferencias de género, comparado con los datos del curso 2008/2009.

En el ámbito nacional, la tendencia observada en Andalucía de una mayor elección del alumnado masculino por la formación profesional se repite en los datos que indican que, del total de las 663.579 personas matriculadas en el curso 2018/2019, el 56,2% son alumnos y el 43,8%, son alumnas. Del mismo modo, es destacable la mayor participación del alumnado femenino en los Ciclos formativos de grado superior, siendo la elección de esta modalidad de formación de un 54,1% de las alumnas matriculadas, frente al 50,8% de los alumnos.

**GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019**

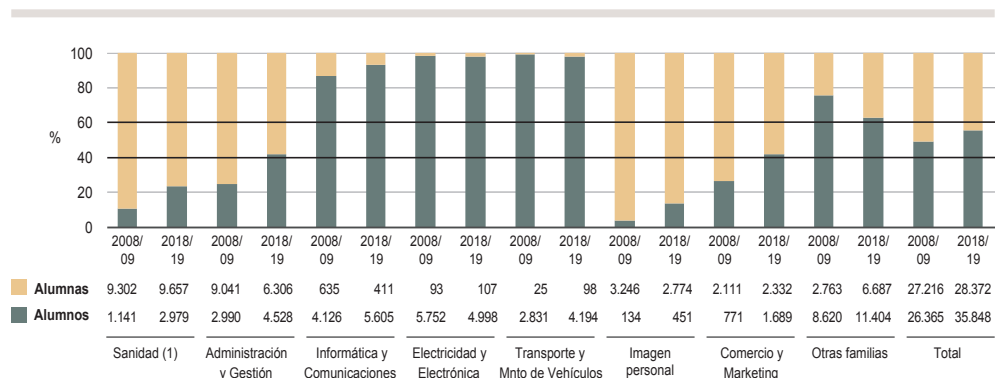


Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

De nuevo en Andalucía, y analizando la distribución del alumnado en las distintas familias profesionales en los Ciclos formativos de grado medio, se observa una mayor concentración del estudiantes en las ramas correspondientes a Sanidad, y a Administración y Gestión. En el curso 2008/2009 la más demandada fue la familia profesional de Administración y Gestión, que acumula el 22,5% del alumnado mientras en el curso 2018/2019 es Sanidad la familia profesional con mayor demanda, elegida por el 19,7% del alumnado.

En términos generales, la distribución por sexo del alumnado en los Ciclos formativos de grado medio se considera equilibrada en ambos cursos escolares analizados. No obstante, se observa un aumento de la matriculación masculina en el curso 2018/2019 respecto del curso 2008/2009, que ha pasado de representar un 49,2% del total a un 55,8%.

■ GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2018/2019. (1) Datos acumulados de familias profesionales de LOGSE y LOE.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Por tipo de familia profesional y sexo, se observa que a lo largo de la década analizada en Andalucía, persiste la brecha de género. Un rasgo común en dicho periodo es la mayor presencia masculina en ramas como Electricidad y Electrónica, Informática y Comunicaciones, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, que en el curso 2018/2019 concentran el 41,3% del total de alumnos, mientras que sigue predominando un mayor número de alumnas en Sanidad, Administración y Gestión e Imagen personal, familias que reúnen el 66% de las alumnas matriculadas.

A ello se añade el aumento de la matriculación del alumnado masculino en la rama de Comercio y Marketing, que ha pasado de 771 alumnos en el curso 2008/2009 a 1.689 en el curso 2018/2019, manteniéndose el número de alumnas sin cambios significativos, con 2.111 y 2.332, respectivamente.

Por otra parte, la elección del alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio en Andalucía muestra rasgos comunes en relación a los datos de España, tanto en las familias más demandadas como en la distribución del alumnado según sexo, confirmándose la existencia de estereotipos y roles tradicionales de género que condicionan la elección.

Por otra parte, en el ámbito nacional, en el curso 2018/2019, se observa que las familias profesionales en las que se da un mayor volumen de matriculación masculina son muy similares a las de Andalucía, y en especial, Electricidad y Electrónica, Informática y Comunicaciones y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, elegidas por el 42,1% de los alumnos. Del mismo modo, continúa siendo la rama de Sanidad, la familia profesional mayormente elegida por las mujeres, que concentra un 35% del total de alumnas, seguida de Administración y Gestión (19%) e Imagen personal (12%).

Al igual que en el contexto andaluz, se observa que la rama de Comercio y Marketing registra un aumento significativo de matriculación masculina en relación a la femenina entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019, ya que de 3.591 alumnos se ha pasado a 8.101, lo que supone un aumento del 125,6%, mientras el número de alumnas ha aumentado un 12,9%, pasando de 7.258 a 8.191 alumnas.

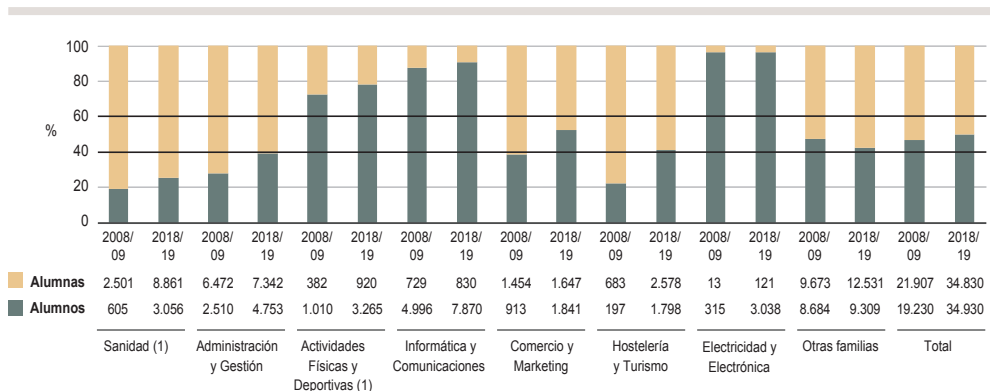
Por último, en cuanto al alumnado matriculado en los Ciclos formativos de grado superior en Andalucía, la tendencia de cursos precedentes es que los Ciclos relacionados con Administración y Gestión acaparan el mayor volumen de matrículas con respecto al total del alumnado. No obstante, en el curso 2018/2019, la rama Sanitaria aumenta de manera significativa, suponiendo el 17,1% del total de alumnado matriculado.

En lo relativo a la distribución por sexo del alumnado en los Ciclos formativos de grado superior, en términos generales, cuentan con una representación equilibrada que se ha mantenido en los dos cursos objeto de análisis. No obstante, se observa que ha disminuido ligeramente el número de alumnas respecto del total del alumnado en el periodo, que ha pasado de representar el 53,3% en el curso 2008/2009 a suponer el 49,9% del total en el curso 2018/2019.

En el análisis por familias profesionales, la distribución por sexo del alumnado revela diferencias. Así, el alumnado matriculado en el curso 2018/2019 es mayoritariamente femenino en familias como Administración y Gestión, que representa el 21,1% del total de alumnas o Sanidad, con un 25,4% de las alumnas. Por el contrario, las familias profesionales de Informática y Comunicaciones o de Actividades Físicas y Deportivas están cursadas mayoritariamente por hombres, y para el curso 2018/2019 suponen el 22,5% y el 9,3% del total de alumnos, respectivamente. Por último, cabe señalar que la familia profesional de Electricidad y Electrónica tiene escasa presencia femenina, ya que suponen en torno al 3,9% del alumnado matriculado a esta rama en los dos cursos analizados.

En cuanto a la participación masculina, se observa nuevamente un cambio significativo en la rama de Comercio y Marketing, pasando de representar un 38,6% del alumnado matriculado en la familia profesional en el curso 2008/2009 a un 52,8% en el curso 2018/2019. Esta mayor presencia de alumnos se observa también en la familia de Hostelería y Turismo, que ha pasado de contar con un 22,4% del alumnado matriculado en el curso 2008/2009 a un 41,1% en el curso 2018/2019.

**GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019**



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2018/2019 (1) Datos acumulados de familias profesionales de LOGSE y LOE.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En España igualmente, en los Ciclos formativos de grado superior se observa que hay familias profesionales que son elegidas mayoritariamente por el alumnado masculino, como son las Actividades Físicas y Deportivas, en la que además ha aumentado la brecha de género, desde el curso 2008/2009 al curso 2018/2019, en 13,6 puntos porcentuales. Así, de las 22.979 matrículas de Actividades Físicas y Deportivas del curso 2018/2019, se contabilizan un total de 18.135 alumnos, lo que supone el 78,9% del conjunto, frente a 4.844 alumnas (21,1%).

Por el contrario, la rama de Sanidad es mayoritariamente femenina, en el curso 2018/2019 un 75,9% del alumnado matriculado es femenino, frente al 24,1% masculino. Al igual que en Andalucía, es significativo el aumento del alumnado masculino en la familia profesional de Comercio y Marketing, con 11.602 alumnos frente a 9.846 alumnas, lo que supone un cambio de tendencia.

### 3.6.7. Tasa de aprobados en diversos ciclos de la educación según sexo y materia

*Consejería de Educación y Deporte.*

En el presente epígrafe se analizan las diferencias en las tasas de aprobados en diversos ciclos de la educación en función del sexo, atendiendo a la evolución que se ha producido entre los cursos 2008/2009 y 2017/2018 en Andalucía. Según los datos que proporciona la Consejería de Educación y Deporte, al igual que en años anteriores, la proporción de aprobados es más alto entre las alumnas que entre los alumnos en los distintos niveles educativos.

En primer lugar, se analiza la tasa de aprobados por materias en sexto de Educación Primaria, observando que en el curso 2017/2018 es la materia de Ciencias de la Naturaleza la que presenta mayor número de aprobados, con una tasa del 93,9%, al igual que el curso 2008/2009 cuya tasa de aprobados fue de 83,1%.

De la observación de los datos del curso 2017/2018, se mantiene la tendencia de años anteriores, con un número de aprobados más alto entre las alumnas que entre los alumnos en todas las materias de esta etapa educativa. La mayor diferencia se encuentra en las materias de Primer Idioma y de Lengua Castellana y Literatura, con una brecha de género de 4,6 puntos porcentuales y 4,3 puntos, respectivamente. Por el contrario, la brecha de género es menor en la asignatura de Matemáticas, con un 90,8% de alumnas aprobadas frente a un 89% de alumnos aprobados.

En segundo lugar, la tasa de aprobados en cuarto curso de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria revela que en todas las materias las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos en los cursos 2008/2009 y 2017/2018.

En este sentido, la mayor diferencia entre sexos en el número de aprobados en el curso 2017/2018, al igual que en Educación Primaria, está en la materia de Lengua y Literatura, que presenta una brecha de género de 9 puntos porcentuales; y le sigue la asignatura de Primera Lengua Extranjera, cuya brecha de género es de 5,8 puntos porcentuales. Por su parte, el mayor equilibrio en la tasa de aprobados se encuentra en la asignatura de Tecnología, donde el 81,4% de las alumnas aprobaron frente al 80% de los alumnos, situación similar al curso 2008/2009, con una diferencia en los aprobados de alumnos y alumnas inferior a un punto porcentual.

En tercer lugar, la tendencia observada en otras etapas se mantiene en Bachillerato, presentando nuevamente las alumnas mejor tasa de aprobados por materias a las obtenidas por los alumnos, siendo más significativa la diferencia en la materia de Lengua Castellana y Literatura, cuya brecha de género se sitúa en 4,2 puntos porcentuales en el curso 2008/2009, alcanzando en el curso 2018/2019 los 4,7 puntos porcentuales.

En cuarto y último lugar, en el análisis de las tasas de titulaciones en los Ciclos formativos de grado superior se observa cómo sigue siendo mayor el número de titulaciones de alumnas (91,6%) que de alumnos (84,1%) en el curso 2008/2009. Estas diferencias se mantienen en el curso 2017/2018, con un 85,6% de tituladas y un 76% de titulados.

Según los datos analizados se constata que la mayor titulación de las alumnas frente a los alumnos no se mantiene en todos los Ciclos formativos de grado superior por igual, donde se observan sesgos de género. Es el caso de Ciclos formativos como Automatización y Robótica Industrial, Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia, Estilismo y Dirección de Peluquería y Mantenimiento Aéreo mecánico, entre otros, donde el porcentaje de titulación de los alumnos es mayor, correspondiendo en el curso 2017/2018 unas tasas de titulación masculina de 81,4%, 79,1%, 100% y 78,6%, respectivamente, frente a unas tasas de titulación femenina de 66,7%, 66,7%, 86,4% y 50%.

### 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

*Consejería de Educación y Deporte.*

La Educación de personas adultas desarrolla una gran variedad de programas en torno a los núcleos de formación instrumental, formación ocupacional y formación para el desarrollo personal. Con ellos se trata de dar respuesta a los continuos cambios de la sociedad actual, que generan nuevas necesidades y que requieren de la adaptación y ampliación de la oferta formativa. Incluyen contenidos como la alfabetización digital, el aprendizaje de idiomas, la atención a la interculturalidad, la reincorporación de los jóvenes a la formación y la adquisición de nuevas competencias.

En esta modalidad de enseñanza es determinante que los centros de formación ofrezcan flexibilidad de horarios, adecuándose a las necesidades derivadas de la aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, propiciando el derecho a la educación de los ciudadanos y las ciudadanas andaluzas en condiciones de igualdad.

En el curso 2018/2019 se matricularon en las distintas enseñanzas y planes educativos un total de 125.780 personas adultas, 2.340 menos que el curso anterior, destacando el hecho de que la representación femenina alcanza el 68,8%, con un total de 86.497 alumnas.

Respecto del curso 2008/2009 se observa que se ha producido un aumento del alumnado, de 8.052 personas, lo que supone un 6,8% más, manteniéndose una mayor participación femenina en estas enseñanzas, así en el curso 2008/2009 el 71,3% del alumnado eran mujeres (83.884).

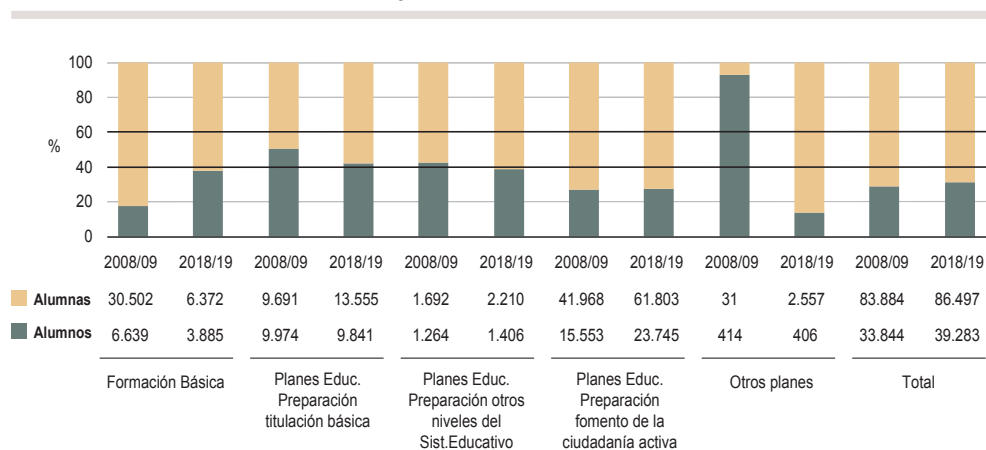
En cuanto a la oferta educativa del curso 2018/2019, los más demandados fueron los Planes Educativos para el fomento de la ciudadanía activa, que contaron con 85.548 personas matriculadas

y una mayor participación femenina (61.803) frente a la masculina (23.745). Por el contrario, la menor demandada se encuentra en los Planes Educativos de Preparación para otros niveles del Sistema Educativo, con 3.616 personas adultas, de las cuales 2.210 son mujeres.

En el análisis de los datos, se observa que respecto al curso 2008/2009, el alumnado de Formación Básica ha disminuido en términos generales, se ha pasado de 37.141 a 10.257 alumnos y alumnas. Esta disminución ha sido consecuencia principalmente de la menor participación femenina, que ha pasado de registrar a 30.502 alumnas en el curso 2008/2009, a 6.372 alumnas en el curso 2018/2019, y ello supone una reducción en torno al 79%.

Por otra parte, cabe señalar que se ha invertido la participación del alumnado en la oferta de Otros Planes durante el periodo entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019, que contaba con mayor participación masculina y se ha pasado a contar con una mayor representación femenina. El contenido de Otros Planes consiste en planes propios, ofrecidos por los centros educativos en función de su entorno y realidad, con los que se pretende dar respuesta a necesidades formativas concretas. En este sentido, ha aumentado el número de alumnas significativamente, de 31 a 2.557, mientras que el número de alumnos prácticamente se ha mantenido (de 414 a 406).

■ GRÁFICO 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019



Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

A nivel nacional, se observa que al igual que el alumnado de Formación Básica en Andalucía ha disminuido significativamente en el periodo de los cursos objeto de análisis, el equivalente de las Enseñanzas Iniciales a nivel estatal muestra que el alumnado disminuye, pasando de 127.179 a 78.394 personas. Según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, como rasgo común en este tipo de enseñanzas, el porcentaje de mujeres es siempre mayor que el de hombres en ambos cursos, concretamente en el curso 2018/2019 la participación femenina se sitúa en el 63,9%.

Por último, en el análisis del periodo entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019 en Andalucía se observa un aumento del alumnado matriculado en la oferta de Planes Educativos de Preparación para el acceso a otros niveles del Sistema Educativo, pasando de 2.956 a 3.616 alumnos y alumnas y con una participación femenina mayoritaria, que representaba el 57,2% de la matrícula en el curso 2008/2009 y alcanza el 61,1% en el curso 2018/2019. Por el contrario, en el contexto nacional, ha disminuido el alumnado matriculado en este tipo de enseñanzas en torno a un 19%, descendiendo la participación de alumnas respecto al total del alumnado ligeramente, pasando de un 59% en el curso 2008/2009 a un 54% en el curso 2018/2019.

## 3.7. CULTURA Y DEPORTE

### 3.7.1. Visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

*Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico*

Los museos son una de las instituciones de Andalucía destinadas a salvaguardar el patrimonio cultural andaluz y son elementos claves de su identidad. Contribuyen a dar a conocer la historia de Andalucía y ofrecer un doble disfrute: el de la contemplación de los bienes culturales y el de conocer su contexto histórico. El seguimiento estadístico de los museos gestionados por la Consejería Cultura y Patrimonio Histórico permite determinar su importancia como instrumento de difusión social del arte y de la cultura, así como concretar las áreas territoriales y los aspectos funcionales que necesiten un incremento de recursos.

Incorporar una mirada de género a esta actividad, permite diagnosticar las nuevas relaciones de género que caracterizan la moderna sociedad andaluza desde el punto de vista cultural y ayuda a redefinir estos recursos a partir de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. Para ello, este epígrafe analiza el público que visita los museos gestionados en Andalucía por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico<sup>8</sup> en el periodo comprendido entre los años 2009 y 2019.

En 2019 se gestionan 19 museos en los que se contabilizan un total de 1.311.290 mujeres visitantes, que representan el 52,2% del total y 1.201.802 hombres, que suponen el 47,8%. Es decir, una ligera participación superior de las mujeres en el número de visitas, pero dentro del equilibrio representativo entre hombres y mujeres.

Ese año, dos de los diecinueve museos tuvieron una participación de visitantes hombres ligeramente superior a la de mujeres; el Museo de Artes y Costumbres Populares del Alto Guadalquivir, con una representación de un 50,2% de hombres y el Centro Andaluz de la Fotografía, con un 50,3% de hombres. En este último, se aprecia que la distribución por sexo es similar a 2018, con el 50,9% de participación de hombres.

La evolución de las personas visitantes en la década 2009-2019 muestra que se ha incrementado significativamente el número de visitas a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, según sus propios datos. En 2009, visitaron sus museos 1.561.824 personas (siendo 51,8% mujeres y 48,2% hombres) y en 2019 fueron 2.513.092 visitantes (52,2% mujeres y 47,8% hombres), lo que supone un incremento del 60,9% del total de visitantes en los 10 años.

Destaca el Museo de Bellas Artes de Sevilla, por ser el museo que más visitas recibe desde 2009, con un total de 431.647 visitantes en 2019, y donde las visitas de mujeres (51,3%) superan a las de los hombres que alcanzaron el 48,7%.

<sup>8</sup> Consultar el Portal de museos de Andalucía: <http://www.museosdeandalucia.es/web/museosdeandalucia>.



### 3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

*Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico*

La Red de Espacios Culturales de Andalucía comprende los enclaves arqueológicos así como los conjuntos monumentales. Según la estadística de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, las personas que visitaron en 2019 estos enclaves fueron 5.447.700, con un 50% mujeres y un 50% hombres. Si se compara con el año 2010, se observa que el equilibrio se ha alcanzado por el aumento de la participación masculina de 3 puntos porcentuales ya que se situaba en el 46,8% la asistencia de los hombres en 2010. En conjunto el volumen de visitas en 2019 supone un aumento de visitantes de la Red de Espacios Culturales respecto a 2010 de un 36,8%, cuando se alcanzaron las 3.983.168 de visitas.

Por otra parte, atendiendo a la distribución por provincias, cabe señalar que Granada concentra la mayoría de las visitas a museos realizadas en Andalucía, de este modo en el año 2019 alcanzan 2.901.238 visitas y ello debido principalmente a la concentración de visitantes al Conjunto monumental de la Alhambra y el Generalife.

En este sentido, en la distribución por sexo de la afluencia de visitas en la provincia de Granada se observa cierto equilibrio representativo, que en el año 2019 se acerca a la paridad, con un 49,2% de mujeres y un 50,8% de hombres. Observando las visitas realizadas en el año 2010, se aprecia que ha habido una disminución de la presencia relativa de mujeres que visitan estos espacios durante los años 2010-2019, dado que en el año 2010 las mujeres representaban el 54,8%.

Respecto al resto de provincias, en segundo lugar está Córdoba, con 904.782 visitantes (51% mujeres y 49% hombres), y en tercer lugar Málaga, con 675.181 visitantes en el año 2019, donde se aprecia una mayor presencia de mujeres, 51,8% de las personas que realizan visitas. Además se pone de manifiesto una tendencia creciente del número de mujeres que realizan visitas a los museos de Málaga, respecto al año 2010, que representaban el 50,8% del total.

### 3.7.3. Personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas

*Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico*

La Ley 16/2003, de 22 de diciembre, del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación, define la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía como el conjunto organizado de bibliotecas de uso público general, con ámbito geográfico diverso y escalonado, así como de otros centros de gestión y de apoyo a los servicios bibliotecarios que disponen principalmente de colecciones y fondos bibliográficos de carácter general.

Las personas usuarias inscritas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía fueron 2.302.915, mostrando una representación equilibrada, con 1.041.011 hombres y 1.261.904 mujeres, según los datos de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico del mes diciembre de 2018. Dentro de este margen de equilibrio, se observa que existe una mayor presencia femenina entre las personas usuarias, con una presencia de 45,2% de hombres y 54,8%, de mujeres.

Atendiendo a la evolución de usuarios y usuarias inscritas en los años 2008 y 2018, cabe destacar el importante incremento del número de personas inscritas durante dicho periodo, cuyo aumento supone un 60,3%, con una distribución que se mantiene constante y equilibrada. No obstante, se

observa un ligero incremento en la participación de mujeres, que supone un crecimiento de 1,3 puntos porcentuales entre los años 2008-2018, pasando de representar las mujeres el 53,5% en el año 2008, al 54,8% del total de personas usuarias en el año 2018.

En esta misma línea, en el análisis por provincias se observa que la representación de personas usuarias de la Red se mantiene equilibrada en todas, si bien con una mayor participación femenina generalizada. Las provincias de Sevilla y Málaga aportan más personas usuarias a la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, manteniendo una distribución equilibrada por sexo similar a la representación de las personas usuarias en el año 2008.

En cuanto a las nuevas personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía se observa una evolución a la baja en el periodo comprendido entre los años 2008-2018. En el año 2008 se registraron 155.024 nuevas inscripciones y en 2018, 105.569, lo que supone un descenso de un 32% en la nueva inscripción.

En las personas nuevas usuarias se observa una mayoritaria representación femenina, que en el año 2018, supuso el 56,2%, mientras que la masculina supuso el 43,8%. Esta tendencia a una mayor incorporación de mujeres como nuevas usuarias se ha mantenido constante en el periodo analizado, dado que en 2008 las mujeres ya aportaron el 55% de las nuevas inscripciones.

No se observan diferencias significativas en el análisis por provincias, repitiendo la tendencia de una mayor representación femenina en todas las provincias y destacando la provincia de Málaga por ser la que cuenta con una mayor participación de mujeres entre las nuevas personas usuarias, con un 57,7% del total en el año 2018.

Asimismo, dado que no todas las personas usuarias son prestatarias de fondos bibliográficos, se analiza la proporción de personas prestatarias activas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. En el año 2018 hubo en Andalucía 469.908 personas prestatarias, con participación masculina menor, del 39,7% frente al 60,3% de presencia femenina, es decir sin representación equilibrada. Cabe señalar que la distribución es similar a 2017, cuando la presencia masculina fue del 40%.

A nivel provincial, se observa que Málaga es la provincia que cuenta con una menor participación masculina, del 38,1% de los prestatarios de fondos bibliográficos en el año 2018.

Entre las causas de las diferencias existentes en el uso del recurso por parte de hombres y mujeres, la mayor participación de las mujeres como prestatarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía puede deberse a motivos socioeconómicos, dada la menor presencia de las mujeres en el mercado laboral y su menor capacidad económica, lo cual justifica un mayor uso de los servicios bibliotecarios.

### 3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

*Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico*

En el presente epígrafe se analiza al personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, que trabaja en seis tipos de puestos: Bibliotecarios y bibliotecarias profesionales; auxiliares de Biblioteca; personal especializado; otro personal; personal becario y personal voluntario.

En el año 2018 el personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía estaba compuesto por 2.044 personas, cuya característica más notable es la feminización del colectivo, con una representación femenina del 71,2% y masculina del 28,8%, fuera de los márgenes de equilibrio representativo.

Atendiendo al análisis de los diferentes puestos, se observa que el personal becario es el que cuenta con un mayor número de hombres, donde representan un 30,6% del total en el año 2018.

Por otra parte, la evolución del personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía en los años 2010 y 2018 muestra que, en datos absolutos, se ha producido un crecimiento del personal del 10,6%, en línea con el incremento de las personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Se observa que la feminización del personal ha sido un proceso creciente, de tal manera, que en el año 2010 las mujeres representaban el 69,5% del total del personal, habiendo aumentado su participación en 1,7 puntos porcentuales desde 2010, hasta el 71,2% en 2018.

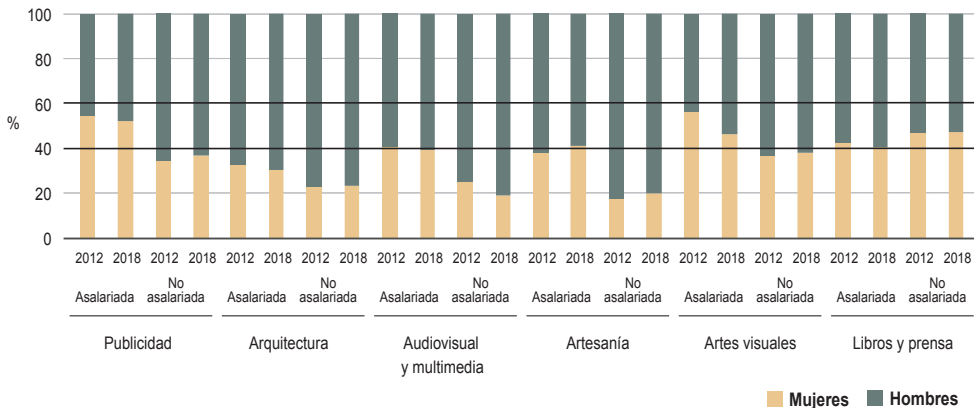
### 3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

*Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico*

En el empleo generado en el sector cultural en Andalucía persiste una significativa brecha de género, por subrepresentación de mujeres. En el año 2018, de las 50.645 personas empleadas, asalariadas o no, en el sector cultural en su conjunto, las mujeres suponen el 40% y los hombres el 60%, situándose en los márgenes de la representación equilibrada.

Atendiendo al tipo de empleo, se observa que en el sector cultural la mayor parte del empleo generado es de personas asalariadas, las cuales en el año 2018 representan el 62% del total, por su parte, las personas no asalariadas representan el 38%.

**GRÁFICO 3.7.5. Empleo cultural según sexo y dimensiones. Años 2012 y 2018**



Nota: Selección de dimensiones del empleo cultural.  
Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Entre las personas asalariadas, la distribución por sexo revela una mayor presencia de mujeres respecto al conjunto del sector. De este modo, en el año 2018 las mujeres asalariadas representan el 42,4% del total y los hombres representan el 57,6%, con una mejor posición de equilibrio de la que disponen las mujeres en el conjunto del sector cultural. Por el contrario, la brecha de género es mayor entre las personas no asalariadas, así en el año 2018 las mujeres solo representan el 36,1% del total.

Por otra parte, según los datos facilitados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y tomando los datos de los años 2012 y 2018, se observa que ha descendido el número de puestos de trabajo en el sector cultural respecto a 2018. El empleo generado en el sector cultural en el año 2012 fue de 61.364 empleos, que, respecto a 2018 muestra un significativo descenso del 17,5% en el empleo cultural.

En cuanto a la distribución por sexo, se observa que se equilibra mínimamente en el periodo analizado, dado que en el año 2012 la representación femenina se situaba en el 39,7% de empleadas culturales y en el año 2018 asciende al 40%.

Entre las diferentes dimensiones culturales registradas, se observa que las de libros y prensa y arquitectura, son las dimensiones que concentran mayor número de personas empleadas en el año 2018, ambas concentran el 30,8% y el 14,6% del total de los puestos generados en el sector cultural, respectivamente.

Además, la dimensión cultural más feminizada sigue siendo la educación cultural, con una presencia de mujeres del 62% en 2018. No obstante, con respecto a 2012 se observa una mejora del equilibrio en la distribución por sexo, puesto que en dicho año las mujeres representaban el 67,9% de los empleos de la dimensión de educación y en el 2018 esta proporción se ha equilibrado ligeramente.

Por su parte, la dimensión con mayor presencia masculina es arquitectura, en la cual los hombres representan el 73,4% del total en el año 2018, y esta proporción se ha mantenido con valores similares desde 2012.

### 3.7.6. Solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra

*Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico*

El Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía recoge el número de autoras y autores de obras que solicitan inscripción. En el año 2019 las personas físicas inscritas en el Registro de la Propiedad Intelectual ascienden a 5.506, entre las cuales persiste una brecha de género, con 3.500 hombres y 2.006 mujeres y siendo la representación masculina del 63,6% y la femenina del 36,4%.

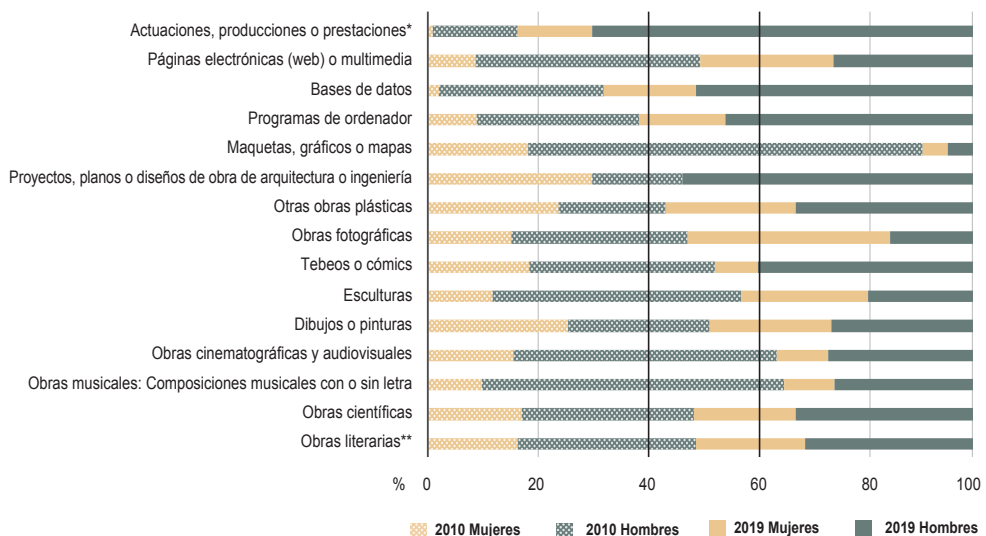
Atendiendo a los datos del Registro de la Propiedad Intelectual del año 2010, se observa que se ha producido una disminución en el número de inscripciones de autores y autoras de obras respecto a 2019, de un 5,1%, con un descenso de 293 números de inscripciones. Se aprecia una

mejora de la distribución por sexo, dada la mayor contribución de las mujeres a las inscripciones en el Registro, que en 2010 supusieron un total de 1.700 mujeres inscritas, representando un 29,3% del total, lo que supone un aumento de participación de 7,1 puntos porcentuales en 2019, aunque no llega a alcanzar los márgenes de equilibrio representativo.

Por otra parte, atendiendo al tipo de obra, las obras literarias acumulan el mayor número de inscripciones en el Registro de Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el que cabe destacar que la participación femenina es mayor que en el conjunto. De este modo, las mujeres que solicitaron inscripción de una obra literaria en el año 2019 representan el 39,4% del total, acercándose los márgenes de la representación equilibrada.

En su conjunto, se observa que de las 15 categorías de obras a inscribir, la mayoría de las inscripciones cuentan con una mayor representación masculina, como es el caso de las obras cinematográficas y audiovisuales, con un 73,7% inscripciones solicitadas por hombres. Solo dos tipos de obras cuentan con igual o mayor número de inscripciones solicitadas por mujeres, que son esculturas, con una participación de un 55,2% de mujeres solicitantes y maquetas, gráficos o mapas (50%).

**GRÁFICO 3.7.6. Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Años 2010 y 2019**



Notas: \*Actuaciones, producciones o prestaciones: Incluye los derechos de actuaciones de interpretación, actuación o ejecución; producciones fonográficas; producciones de grabación audiovisual; meras fotografías; ediciones de obra inédita y en dominio público.

\*\*Obras literarias: Incluye obras literarias, obras dramáticas, coreografías y pantomimas y, en general, las obras teatrales.

Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

En el ámbito estatal, las autoras y los autores de obras que solicitan inscripción en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de España en el año 2018<sup>9</sup> sumaron un total de 32.589 personas. Con respecto a la participación de hombres y mujeres, se observa una distribución similar a la señalada en las solicitudes al Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el año 2019, manteniendo la mayoría masculina en las solicitudes realizadas.

En este sentido, existe una brecha de género entre las autoras y autores inscritos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de España, dada que la representación femenina se sitúa en el 37% en el año 2018.

### 3.7.7. Deporte de Rendimiento

*Consejería de Educación y Deporte*

La Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía, al igual que anteriormente hizo la Ley 6/1998, de 14 de diciembre, establece entre los principios rectores recogidos en el artículo 5.g) el fomento del deporte de competición y el establecimiento de mecanismos de apoyo al deporte de rendimiento de Andalucía a quienes tengan reconocida la condición de deportista de Alto Nivel y Alto Rendimiento de Andalucía.

Respecto a los méritos deportivos, en el año 2019 se han elaborado dos relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía, en las que se incluyen deportistas que han sido reconocidos en los distintos estamentos, esto es, deportistas, entrenadores-técnicos y jueces-árbitros.

La primera de estas relaciones, publicada mediante Resolución de 19 de junio de 2019, de la Secretaría General para el Deporte, sobre la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, correspondiente al primer listado de 2019, está integrada por 574 personas, de las cuales 402 eran hombres y 172 mujeres, que representan un 70% y un 30%, respectivamente. Entre ellas había 533 deportistas, 33 técnicos y 8 jueces-árbitros.

Por otra parte, la segunda relación, publicada mediante Resolución de 11 de marzo de 2020, de la Secretaría General para el Deporte, sobre la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, correspondiente al segundo listado de 2019, recogió a 666 personas, encuadradas en 607 deportistas, 51 técnicos y 8 jueces-árbitros.

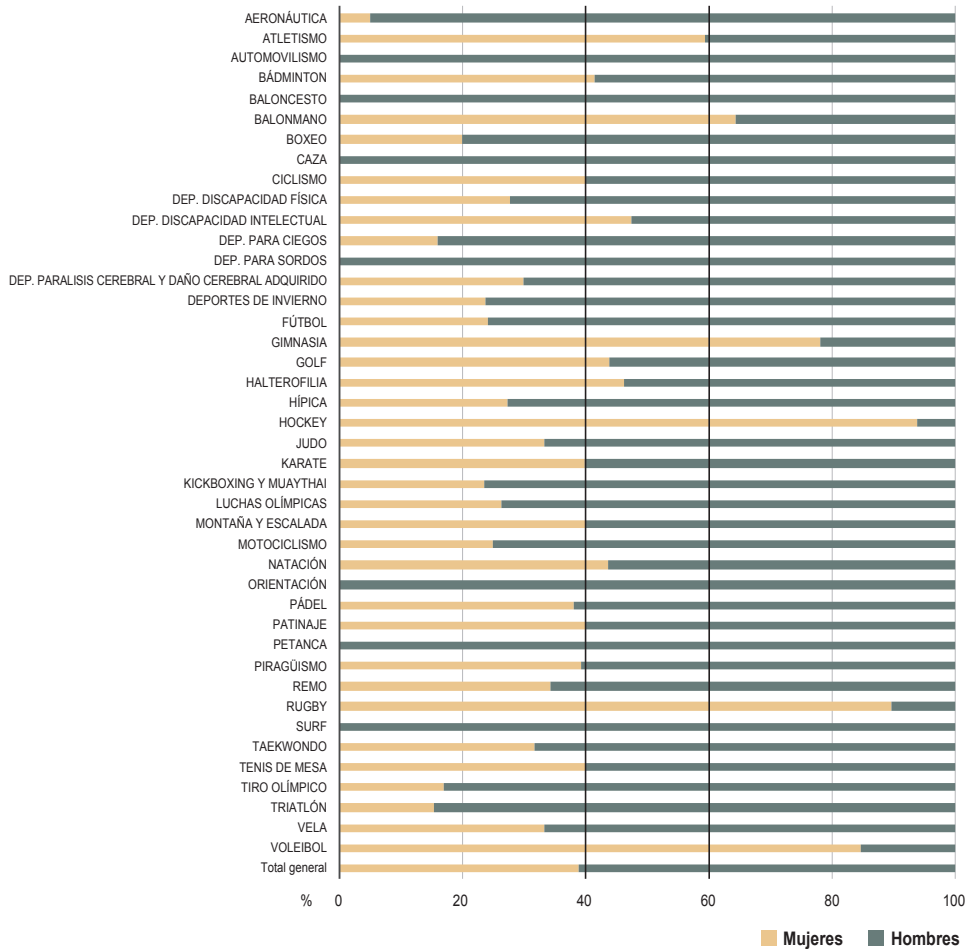
En su conjunto, la composición por sexo de las personas que forman las dos relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía correspondientes al año 2019 revela la persistencia de una mayoría masculina. Así, contabilizando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, las mujeres representan un 39% y los hombres un 61%. No obstante, cabe señalar que respecto a 2018, en que la representación femenina suponía un 34,3%, se ha producido una reducción de la brecha de género de 9,3 puntos porcentuales.

Por modalidades deportivas, la presencia masculina es mayoritaria en la gran mayoría de las modalidades, tan sólo en cinco modalidades la representación femenina está por encima de la masculina. Entre ellas la modalidad de atletismo, donde las mujeres representan el 59,4% y los

<sup>9</sup> El dato del año 2019 está previsto en el calendario del Ministerio de Cultura y Deporte que lo publiquen en noviembre de 2020.

hombres el 40,6%, representación dentro de los márgenes de equilibrio. Por el contrario, otras modalidades con mayoría de mujeres, como balonmano (64,4%); rugby (89,7%); hockey (93,8%) y voleibol (84,6%), se alejan de la representación equilibrada.

**GRÁFICO 3.7.7. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2019**



Nota: Incluye tanto alto nivel (Deportista, Técnico/Entrenador), como alto rendimiento (Deportista; Técnico/Entrenador, Juez/Árbitro).

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Resolución 19 de junio de 2019 (BOJA nº 123, de 28 de junio de 2019) y Resolución de 11 de marzo de 2020 (BOJA nº 52, de 27 de marzo de 2020).

Con respecto a 2018, se observa que se han producido cambios en la distribución por sexo de las modalidades con mayor presencia femenina. Cabe señalar el aumento del número de mujeres en la modalidad de balonmano, que en 2018 contó con una representación femenina del 45,3% y en 2019 aumenta 19 puntos porcentuales.

En este sentido, en otras modalidades se observa que cuentan con una representación de hombres y mujeres dentro de los márgenes de equilibrio, como es el caso de la halterofilia, con una participación en 2019 de un 46,2% de mujeres y un 53,8% de hombres. En esta disciplina deportiva se ha producido una mayor cota de equilibrio respecto al año 2018, en el que los hombres representaban un 26,7%. Por el contrario, cabe señalar que la modalidad de natación pasa de una situación paritaria en 2018 a un leve descenso en la participación de mujeres (43,5%) en 2019.

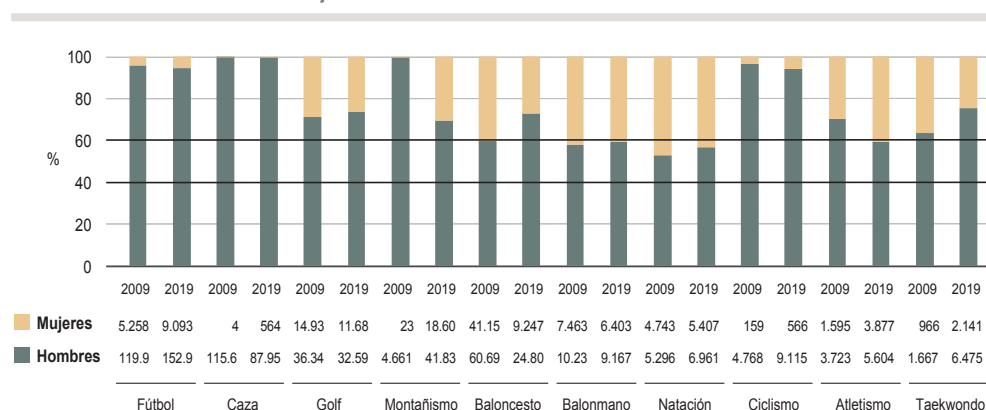
### 3.7.8. Licencias deportivas federadas

*Consejería de Educación y Deporte*

A continuación se analiza el deporte federado, considerando que el indicador que mide el número de deportistas con licencias deportivas federadas es significativo para la igualdad de género, ya que refleja la diferencia entre el número de hombres y de mujeres que practican deporte en Andalucía a nivel federado, y a la vez supone una muestra representativa de la práctica deportiva que realizan hombres y mujeres a nivel general. En este sentido, en el año 2019 de un total de 563.986 licencias federativas en Andalucía, se otorgaron a un 81,9% de hombres y 18,1% de mujeres.

Tomando a las diez Federaciones deportivas andaluzas con mayor número de licencias federativas y comparando las licencias expedidas en los años 2009 y 2019, se aprecia que, en este último año, la Real Federación andaluza de fútbol es la que continúa teniendo más licencias de deportistas, con 162.051 licencias en total, con una gran brecha de género: 152.958 son masculinas y 9.093 son femeninas. Comparando con el año 2009, hay un ligero aumento de la proporción de licencias femeninas de 1,4 puntos porcentuales.

**GRÁFICO 3.7.8. Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2009 y 2019**



Nota: Selección de las 10 federaciones con mayor número de licencias federativas en Andalucía.

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.



La Federación andaluza de montañismo es la que más ha crecido en el período 2009-2019, experimentando un aumento de 55.748 licencias en total, con una participación femenina en 2019 de un 30,8% y la masculina de un 69,2%. Por el contrario, se produce una reducción significativa en el número de licencias de la Federación andaluza de baloncesto, que pasa de tener 101.846 licencias en el año 2009 a tener 34.055 licencias en el año 2019.

En cuanto a las diferencias observadas en el número de licencias masculinas y femeninas, la Federación andaluza de fútbol es la que tiene más licencias masculinas, con un total de 152.958 en el año 2019, que representan el 94,4% del total y las femeninas, el 5,6%. Por su parte, la Federación andaluza de montañismo es la que ha experimentado un mayor crecimiento en licencias masculinas, pasando de tener 4.661 licencias en 2009 a tener 41.832 en 2019.

En cuanto a las licencias femeninas, la Federación andaluza de montañismo es la que tiene más licencias, con un total de 18.600 en el año 2019. Por su parte, se valora positivamente que la Federación andaluza de caza ha pasado de tener 4 licencias femeninas en 2009, a tener 564 en 2019.

Con respecto a 2018, se observa una situación similar en cuanto a los deportes en los que la representación por sexo es más equilibrada. Las federaciones que presentan un mayor volumen de licencias femeninas sobre el total siguen siendo natación, con un 43,7% de licencias femeninas en el año 2019, balonmano con un 41,1% y las de atletismo, un 40,9%.

En el caso de las Federaciones españolas, según los datos publicados por el Ministerio de Cultura y Deporte en las Estadísticas de deporte federado 2019, elaboradas por el Consejo Superior de Deportes (CSD), la Real Federación Española de Fútbol es la que tiene un mayor número de licencias masculinas, con un total de 1.024.328, mientras que es la Real Federación Española de Baloncesto la que tiene un mayor número de licencias femeninas, con un total de 132.927. En cuanto a la distribución de la participación por sexo de las Federaciones españolas en su conjunto, el 77% de las licencias federativas corresponden a hombres y el 23% a mujeres.

### 3.7.9. Promoción deportiva en competición oficial

*Consejería de Educación y Deporte*

El Programa de Participación de Ligas Nacionales, se regula mediante Orden de 12 de mayo de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a clubes deportivos andaluces, con la finalidad de apoyar a los equipos en competiciones oficiales de ámbito nacional no profesional y categoría de edad absoluta, con formato de liga, en los niveles de competición máximo y submáximo (PLN), publicado en el BOJA número 93, de 18 de mayo de 2017, y aspira a fomentar la práctica deportiva y ayudar a sufragar los gastos derivados de la participación de equipos deportivos. Esta línea de subvenciones se convoca con carácter anual.

Las bases reguladoras recogen, entre sus criterios de valoración, la baremación que corresponde a cada equipo participante según sexo. En concreto, el apartado 12.a) 8º recoge un criterio, con una valoración de hasta 15 puntos sobre un máximo de 300 puntos por cada expediente, con el que se valora el tipo de participación en la prueba deportiva, es decir, femenina, masculina o mixta. Y en el mismo se puede aplicar un criterio de acción positiva hacia las mujeres, en aquellas

competiciones en las que participen de forma exclusiva. En virtud de ello, y mediante acuerdo de la Comisión de Valoración, se estableció una baremación de 15 puntos por cada equipo femenino y de 5 puntos para cada equipo masculino o mixto.

La Resolución definitiva de la última convocatoria, de 25 de noviembre de 2019, incluye como entidades beneficiarias a 104 equipos, pertenecientes a 74 clubes deportivos de Andalucía. De estos 104 equipos subvencionados, 48 son equipos femeninos, 43 masculinos y 13 mixtos. Ello supone que en 2019 se promocionó a un mayor número de equipos femeninos, que representan el 46,2% del total, frente al 41,3% de equipos masculinos y el 12,5% de equipos mixtos.

Con respecto a los dos años anteriores de desarrollo del Programa de Participación de Ligas Nacionales, se aprecia una subida progresiva del número de equipos femeninos subvencionados, pasando de 36 equipos femeninos en el año 2017, a 44 equipos femeninos en 2018 y 48 en 2019. No obstante se observa que aunque respecto al año 2018 aumenta el número de clubes femeninos, en el año 2019 se produce un leve retroceso, de 1,2 puntos porcentuales, de los equipos femeninos subvencionados sobre el total.

## 3.8. SALUD

### 3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

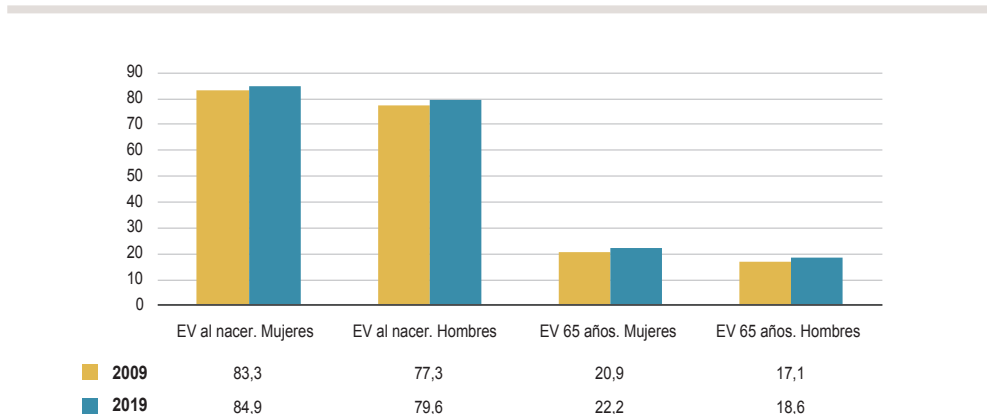
*Consejería de Salud y Familias*

La Esperanza de Vida (EV) forma parte de los indicadores de Desarrollo Sostenible en el objetivo 3 Buena Salud y Bienestar, y de los indicadores de Igualdad de Género de Eurostat. También es un indicador clásico y genérico para reflejar la mortalidad de toda la población. Es muy utilizado para comparar la mortalidad entre distintas poblaciones, y con el que se mide el desarrollo humano de los países. Asimismo, se trata de un indicador sintético clave para caracterizar las condiciones de vida, salud, educación y de otras dimensiones sociales y económicas de una población.

Según el INE, uno de los aspectos clave en la evolución de las últimas décadas ha sido la mejora de las expectativas de vida en las personas de edad madura y avanzada. La reducción sostenida de la tasa de mortalidad en estas edades ha permitido que aumente el número de personas mayores en el conjunto de la población, siendo bastante superior el número de mujeres que alcanzan una edad avanzada.

La EV al nacer es mayor en las mujeres que en los hombres, por lo que siempre es deseable presentar este indicador desagregado por sexo. Sin embargo, hay que tener presente que las mujeres llegan a edades avanzadas con peor salud que los hombres, tanto en términos de salud autopercibida, como de prevalencia de enfermedades crónicas y nivel de dependencia<sup>10</sup>.

■ **GRÁFICO 3.8.1.** Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2009 y 2019



Nota: Años de vida.

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

<sup>10</sup> García González JM, Grande R. Cambios en las diferencias por sexo en la esperanza de vida en España (1980-2012): descomposición por edad y causa. Gac Sanit. 2018;32 (2):151-157.

Los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad son de 2018. En 2018, la EV al nacer en Andalucía fue de 79,1 años para los hombres y de 84,4 para las mujeres, con una diferencia por tanto de 5,3 años entre ambos sexos. En cuanto a la EV a los 65 años, fue de 18,2 en los hombres y 21,8 en las mujeres (diferencia de 3,6 años). Con el avance de datos para 2019, la EV al nacer en Andalucía se cifra en 79,6 años para los hombres y en 84,9 para las mujeres, con la misma diferencia, por tanto, de 5,3 años entre sexos. En cuanto a la EV a los 65 años, en avance 2019, se cifra en 18,6 en los hombres y 22,2 en las mujeres, siendo la brecha de 3,6 años.

Al comparar las provincias andaluzas, en 2018 la provincia con mayor EV al nacer fue Córdoba, tanto en hombres como en mujeres; y las cifras más bajas de EV en ambos sexos las tuvieron las provincias de Cádiz, Huelva y Almería. Comparando con el año anterior 2017, cabe destacar una mejora de la EV al nacer en Sevilla (0,4 años más en hombres y 0,5 más en mujeres) y en Córdoba (solo en hombres: 0,6 años más); y un empeoramiento sobre todo en los hombres en Almería (1 año), Cádiz (0,4) y Huelva (0,4). El avance de datos de 2019 muestra que las provincias con mayor EV al nacer fueron Granada y Málaga, para los hombres y Almería, Córdoba y Málaga para las mujeres; y la cifra más bajas de EV en ambos sexos la tuvo la provincia de Cádiz.

Los datos de EV del último año disponible cobran mayor significado cuando se comparan con años anteriores y con otros territorios. La tendencia creciente de la EV, tanto en hombres como en mujeres, está documentada en los países desarrollados desde hace más de un siglo; primero se produjo una mejora en la mortalidad infantil y en la población joven, y posteriormente, en las últimas décadas, se produjeron las mejoras en la mortalidad de la población mayor.

En Andalucía, entre 2000 y 2018, la EV al nacer ha aumentado 4,2 años en los hombres y 3,0 en las mujeres; y la EV a los 65 años ha aumentado en torno a 2,5 años en ambos sexos. Sin embargo, cabe subrayar el estancamiento que se observa en la EV al nacer en los tres últimos años, entre 2016 y 2018; y que en los hombres se fija entre 79,1 y 79,2 y en las mujeres entre los 84,4 y 84,5.

La brecha en la EV al nacimiento entre mujeres y hombres ha ido disminuyendo en la mayoría de los países desarrollados en las últimas dos décadas, sobre todo por la mejora más significativa en los hombres. En Andalucía, en el año 2000 había una brecha de género de 6,5 años en la EV al nacer, que se redujo a 6,0 en 2008 y a 5,3 en 2018. Esta reducción no se observa en la EV a los 65 años, donde la brecha de género se ha mantenido prácticamente constante entre 2000 y 2018, en torno a 3,6 años.

Al comparar los datos del INE de Andalucía con los de España en 2018, se observa una clara desventaja de la EV al nacer en Andalucía, con 1,4 años menos de EV al nacer en las mujeres y 1,3 en los hombres andaluces respecto a las mujeres y hombres en España respectivamente. Esta diferencia se ha mantenido prácticamente constante desde hace años. De hecho, en 2018, Andalucía es la comunidad autónoma española con la EV al nacer más baja de España en ambos sexos, con la única excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que presentaron cifras más bajas. Los datos de avance de España en 2019, cifran una EV al nacer de las mujeres de 86,2 años y de los hombres de 80,9 años, manteniéndose la brecha de género de 5,3 años de 2018. Según Eurostat, la EV al nacer en la Unión Europea (UE-27) en 2018 fue de 83,7 años en las mujeres y de 78,2 años en los hombres.

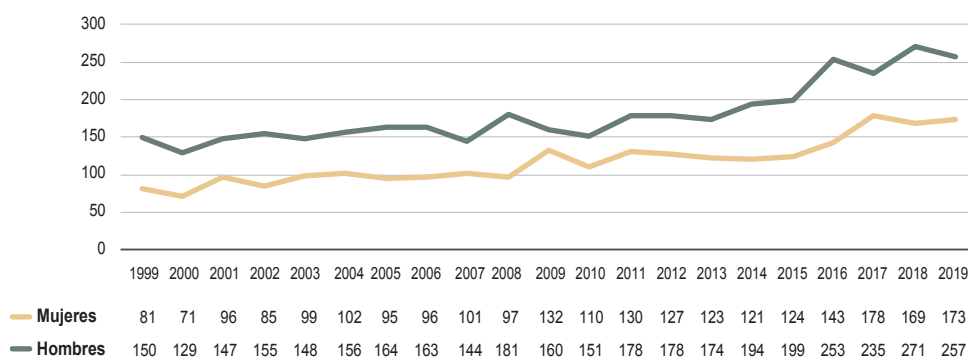
En cuanto a la EV a los 65 años en 2018, la diferencia con la media española es también de 1,3 años en las mujeres, y algo menor (1 año) en los hombres; no habiendo cambiado estas cifras entre 2008 y 2018. En los avances de 2019, se aprecia que la brecha de género en la EV a los 65 años es de 3,9 años, superior a la que existe en Andalucía.

### 3.8.2. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

*Consejería de Salud y Familias*

En la donación de órganos intervienen diferentes factores entre los que se puede señalar el consentimiento, el altruismo o la tasa de mortalidad, los cuales son relevantes desde el punto de vista de género. El indicador de donantes de órganos por sexo es un reflejo de la diferente tasa de mortalidad de hombres y mujeres en condiciones de poder ser donantes de órganos y que resultan serlo. Desde este punto de vista, lo relevante son las diferencias en tasas de mortalidad y sus causas entre hombres y mujeres.

**GRÁFICO 3.8.2. Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Período 1999-2019**



Fuente: Consejería de Salud y Familias.

En el año 2019 se produjeron 257 donaciones de órganos en hombres fallecidos y 173 en mujeres fallecidas, cifras que se corresponden con el 59,8% y el 40,2% respecto al total de personas donantes registradas.

Las diferencias observadas entre varones y mujeres son algo inferiores a las observadas en 2018, año en el que el 61,6% de los donantes fueron hombres y el 38,4% mujeres. Por su parte, la media observada en Andalucía entre 1999 y 2019 es del 60,7% de las personas donantes de órganos hombres y 39,3% mujeres.

Finalmente, el dato observado en Andalucía en 2019 es muy similar al observado a nivel nacional, donde el 59% de los donantes de órganos fueron hombres y el 41% mujeres. Este dato refleja, como decíamos anteriormente, la diferente tasa de mortalidad entre hombres y mujeres en condiciones de poder ser donantes, ya que las mujeres tienen una esperanza de vida al nacer superior a la de los hombres, o lo que es lo mismo, los hombres fallecen de media algunos años antes que las mujeres, lo que influye en la posibilidad de donación de órganos<sup>11</sup>.

11 <http://www.ont.es/infesp/Memorias/ACTIVIDAD%20DE%20DONACI%C3%93N%20Y%20TRASPLANTE%20ESPA%C3%91A%202019.pdf>

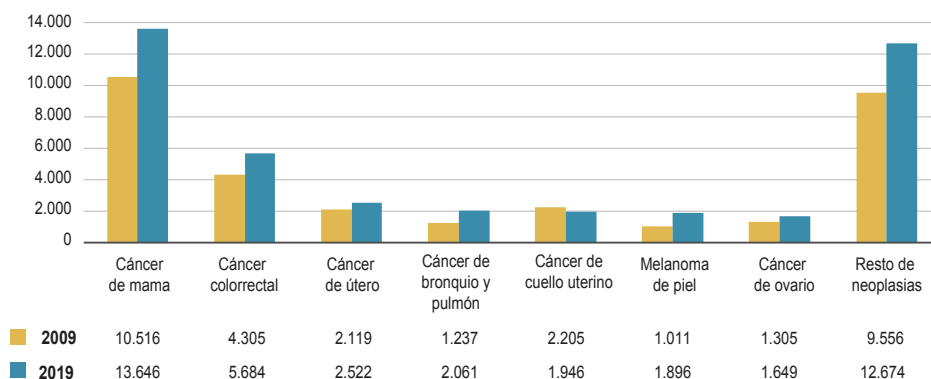
### 3.8.3. Pacientes residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas.

Consejería de Salud y Familias

El cáncer continúa siendo en nuestra Comunidad Autónoma, al igual que en el resto de España, uno de los principales problemas de salud pública. La incidencia estimada de esta enfermedad en Andalucía para el año 2017 ha sido de 41.531 casos, con una razón de tasas estandarizadas hombre/mujer de 1,5, mientras que en España ha sido de 228.482 casos. En las mujeres, los cánceres más frecuentes fueron el de mama y colon-recto, representando el 45% del total de los casos de cáncer. En los hombres, los cánceres de próstata y colon-recto fueron los más frecuentes, representando el 36% del total. El resto de localizaciones tumorales, son diferentes en hombres y mujeres por lo que se muestran de forma diferenciada por sexo.

Por otro lado, según muestran las últimas estadísticas de mortalidad para el año 2015 en Andalucía, el número de defunciones por cáncer fue de 16.918, siendo la primera causa de muerte en los hombres (tasa bruta de 255 fallecidos por cada 100.000 hombres) y la segunda en las mujeres (149,1 fallecidas por cada 100.000 mujeres). En España el número de defunciones por cáncer para el mismo periodo, ascendió a 111.381 casos (tasa bruta de 286,7 defunciones por 100.000 hombres y 176,4 por 100.000 mujeres). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estas cifras de incidencia aumentarán sensiblemente en las próximas dos décadas.

■ **GRÁFICO 3.8.3.1. Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2009 y 2019**



Nota: Pacientes mujeres que han tenido su primer diagnóstico durante los años 2009 y 2019 o su respectivo año anterior (2008 ó 2018).

Selección de las 7 principales patologías de 2019 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias.

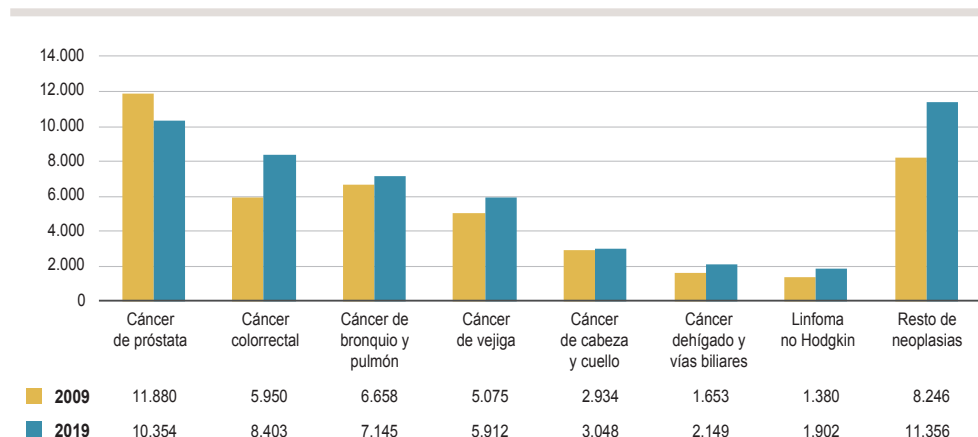
Fuente: Consejería de Salud y Familias. Base poblacional de salud (BPS).

En el gráfico 3.8.3.1 se recogen las principales neoplasias en mujeres en los años 2009 y 2019. Las mujeres residentes en Andalucía en 2019 fueron diagnosticadas de cáncer de mama en primer lugar, con un 32,4% de todos los diagnósticos de neoplasias realizados ese año, seguidos de colorrectal (13,5%) útero (6%) bronquio y pulmón (4,9%), cuello uterino (4,6%), melanoma de piel (4,5%) y cáncer de ovario (3,9%).

Tanto en el año 2009 como el 2019, el cáncer más frecuente en la mujer es el cáncer de mama con 10.516 casos diagnosticados en el año 2009 y 13.646 en el año 2019, produciéndose un incremento de 3.130 (29,8%) casos entre ambos periodos. El cáncer colorrectal ocupa el segundo lugar en frecuencia, con 4.305 casos declarados en el año 2009 y 5.684 en el año 2019, lo que supone un incremento de 1.379 casos entre ambos periodos. Ambas localizaciones suponen aproximadamente el 45,9% de todos los cánceres detectados en las mujeres.

Cabe destacar también, en el periodo entre 2009 y 2019, el aumento generalizado de todos los tipos de neoplasias diagnosticadas en mujeres aquí analizados, a excepción del cáncer de cuello uterino que muestra un descenso del 11,7% de los casos. La variación más llamativa ha sido la del melanoma de piel, del 87,5%, pasando de 1.011 casos en 2009 a 1.896 en 2019. También el cáncer de bronquio y pulmón presenta un incremento del 66,6% pasando los casos de 1.237 a 2.061 en Andalucía en el plazo de 10 años entre 2009 y 2019.

■ **GRÁFICO 3.8.3.2. Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2009 y 2019**



Nota: Pacientes hombres que han tenido su primer diagnóstico durante los años 2009 y 2019 o su respectivo año anterior (2008 ó 2018). Selección de las 7 principales patologías de 2019 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias. Fuente: Consejería de Salud y Familias. Base poblacional de salud (BPS).

En el caso de los hombres, en 2019, fueron diagnosticados de cáncer de próstata el 20,6% de todos los hombres con algún diagnóstico de neoplasia en Andalucía, seguido del colorrectal (16,7%), bronquio y pulmón (14,2%), vejiga (11,8%), cabeza y cuello (6,1%), hígado y vías biliares (4,3%) y linfoma no Hodgkin (3,8%).

En el Gráfico 3.8.3.2 se recogen las principales neoplasias en hombres en los años 2009 y 2019. En conjunto, en el periodo entre 2009 y 2019 se observa un aumento generalizado, si bien moderado, de todas las tipologías de neoplasias diagnosticadas en hombres analizadas, a excepción de la primera causa de cáncer, el de próstata, que muestra un descenso del 12,8% de los casos. En el año 2009, el cáncer de próstata tuvo 11.880 casos, representando el 27,1% del total de cánceres en hombres, seguido del cáncer de bronquio y pulmón con 6.658 casos. En el año 2019 el cáncer de próstata continua siendo el cáncer más frecuente con 10.354 casos diagnosticados, habiendo

disminuido 1.526 casos con respecto al año 2009. El segundo lugar lo ocupa el cáncer colorrectal con 8.403 casos, que tuvo un incremento de 2.453 casos con respecto al año 2009, superando al cáncer de bronquio y pulmón que ha pasado a ocupar el tercer puesto.

Durante estos 10 años, entre 2009 y 2019, la variación más alta ha sido la del cáncer colorrectal que es del 41,2%, seguida del linfoma no Hodgkin que tuvo un incremento del 37,8% pasando los casos de 1.380 a 1.902 en Andalucía. En el resto de los cánceres las variaciones entre estos dos años son menores.

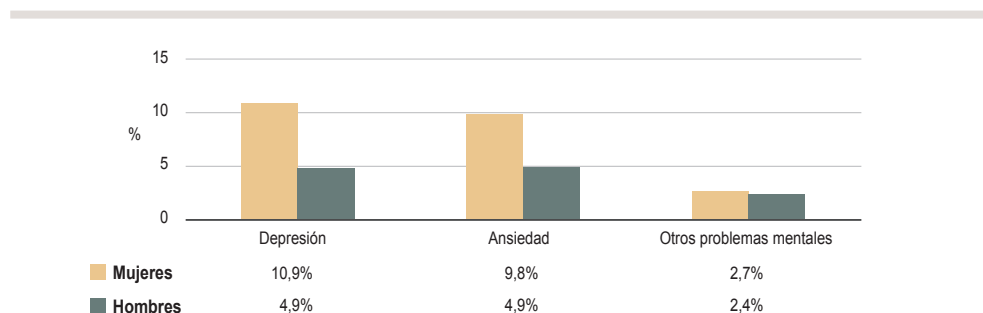
### 3.8.4. Pacientes de salud mental por sexo, edad y tipo de enfermedad

*Consejería de Salud y Familias*

La Encuesta Nacional de Salud de España de 2017 ofrece datos sobre los pacientes diagnosticados por el personal médico. En salud mental existe un sesgo importante con relación al sexo, encontrando que tanto en depresión como en ansiedad las mujeres duplican en porcentajes a los hombres.

En la población andaluza, los problemas de depresión en las mujeres, con un 10,9% de casos, duplican en porcentaje a los hombres con un 4,9% en este tipo de trastornos. De igual manera ocurre en el caso de los problemas de ansiedad, en la que los hombres presentan con un 4,9%, la mitad de porcentaje que las mujeres (9,8%). En cambio, atendiendo a otro tipo de problemas mentales los porcentajes respecto al sexo son muy similares siendo 2,4% en hombres y 2,7% en mujeres.

■ **GRÁFICO 3.8.4.** Pacientes de salud mental según sexo y tipo de enfermedad en Andalucía. Año 2017



Nota: Prevalencia de depresión, ansiedad u otros problemas mentales en los últimos 12 meses y diagnosticadas por personal médico según sexo. Población de 15 y más años.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Encuesta Nacional de Salud. Informe Salud Mental ENSE 2017.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos de la población española, se encuentra la misma tendencia. En el caso de la depresión, las mujeres con un 9,2% de los casos, duplican a los hombres con un 4% y respecto a la ansiedad, los hombres con un 4,3% representan menos de la mitad del porcentaje de las mujeres con un 9,1%. Los porcentajes de otros tipos de problemas mentales diagnosticados son iguales en hombres y en mujeres, con un 2,1%.



Si se comparan los porcentajes en los diferentes grupos analizados, se observa como en Andalucía todos los porcentajes son superiores a los porcentajes en la población española.

Estos datos de la ENSE 2017 concuerdan en parte con la Encuesta Andaluza de Salud (EAS) de 2015. En ambas encuestas se observa la misma brecha de género, aunque al comparar la diferencia de porcentajes se encuentra que en la EAS 2015 es mucho más elevada, dado que el porcentaje de mujeres triplica al porcentaje de hombres, tanto en el caso de la depresión como en los problemas de ansiedad.

Todos los indicadores de morbilidad neuropsiquiátrica en adultos procedentes de la ENSE 2017 mostraron una mayor morbilidad en mujeres y de clases bajas, que se refleja perfectamente en el consumo de psicofármacos pero no así en el uso y acceso a los servicios de salud mental. Las diferencias por género en ansiedad y depresión han sido constatadas de forma general y son extensibles a Europa y otras regiones<sup>12</sup>.

### 3.8.5. Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas

*Consejería de Salud y Familias*

El análisis de las adicciones en Andalucía se realiza con datos obtenidos a través de encuestas de prevalencias, tanto a nivel nacional como autonómico, y con los indicadores de consumo problemático y adicciones registrados en el Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas (SIPASDA).

La última edición publicada de la encuesta EDADES (Encuesta sobre Alcohol y Drogas en España) 2017-2018, que se lleva a cabo a nivel nacional, muestra que los hombres presentan mayores prevalencias de consumo en todas las sustancias psicoactivas, a excepción de los hipnosedantes con o sin receta y los analgésicos opioides, sustancias que son consumidas en mayor medida por las mujeres.

El alcohol es la sustancia con un consumo más extendido tanto entre los hombres (93,6%) como entre las mujeres (88,8%). Entre las sustancias de curso ilegal, el cannabis es la más consumida y es en la que se detecta la mayor diferencia de prevalencia entre ambos sexos (el 43,6% de los hombres ha consumido cannabis alguna vez en la vida frente al 26,8% de mujeres), lo que se traduce en una diferencia de casi 17 puntos porcentuales. En cuanto a la cocaína polvo y/o base, se registra un incremento de su consumo respecto a 2015, tanto entre hombres como en mujeres, siendo notablemente superior el porcentaje de hombres que la ha consumido alguna vez en su vida (15%) que el de mujeres (5,9%).

Los hipnosedantes son la única sustancia por una mayor prevalencia de consumo entre las mujeres que entre los hombres, siendo la diferencia entre ambos sexos de alrededor de 10 puntos porcentuales. Una de cada cuatro mujeres ha consumido alguna vez en su vida hipnosedantes, frente al 15,9% de los hombres que manifiestan haberlos consumido alguna vez.

12 European Study of the Epidemiology of Mental Disorders, ESEMeD.

La encuesta ESTUDES se realiza a estudiantes de secundaria con edades comprendidas entre los 14 y los 18 años en toda España. Su última oleada se realizó en los años 2018-2019. Según esta encuesta, en estas edades, el consumo entre las mujeres supera al de los hombres en el caso del alcohol, el tabaco y los hipnosedantes. El resto de sustancias ilegales registran mayores prevalencias entre los hombres.

Aunque la encuesta ESTUDES muestra un leve descenso en la proporción de personas que consumen alcohol, todavía el 77,9% de los estudiantes de entre 14 y 18 años ha probado el alcohol alguna vez en la vida (76,9% en 2016-2017). El 29,2% de los y las adolescentes de 14 a 17 años que habían consumido alcohol, indican que lo adquirieron ellos mismos, dato que queda por debajo de años anteriores, pero que sigue siendo elevado. En los últimos años viene observándose que se producen más intoxicaciones étlicas entre las chicas en estas edades que entre los chicos.

Entre las personas que habían consumido a estas edades, la edad media de inicio de alcohol es a los 14 años, de tabaco los 14,1 años y la de hipnosedantes se sitúa también en los 14 años. El consumo de cannabis, sustancia ilícita más consumida también en estas edades, comienza, por término medio, a los 14,9 años; el de cocaína, 15,2 años, anfetaminas a los 15,4 años y el de éxtasis a los 15,4 años.

A nivel autonómico, la encuesta de referencia sobre prevalencias de consumo es La Población Andaluza ante las Drogas, habiéndose realizado la última toma de datos en 2017. Esta encuesta sitúa la prevalencia de consumo de cannabis alguna vez en la vida en el 29,2% de la población de 12 a 64 años, por detrás del alcohol y el tabaco. El consumo de cocaína en polvo es notablemente inferior (7,5% alguna vez en la vida) y la prevalencia de consumo de MDMA es de 4,1% alguna vez en la vida. También en el contexto andaluz los hombres presentan prevalencias de consumo más altas que las mujeres en prácticamente todas las sustancias analizadas, excepto en el caso de tranquilizantes e hipnóticos sin receta médica, para los que se detectan prevalencias de consumo ligeramente superiores entre las mujeres.

El indicador Admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas es un indicador anual que contabiliza el número de personas admitidas a tratamiento en la Red de Atención a las Adicciones anualmente, tanto por primera vez como a las que han realizado tratamientos previos por la misma sustancia o adicción. Es decir, se trata de un indicador que refleja la prevalencia de la morbilidad asistida.

En 2019 se produjeron 17.997 admisiones a tratamiento en los Centros de Tratamiento Ambulatorio de la Red de Atención a las Adicciones, número algo superior al del año anterior (729 admisiones más que en 2018). Del total de admisiones, 15.151 (84,2%) correspondieron a hombres y 2.846 (15,8%) a mujeres. La distribución entre hombres y mujeres se mantiene similar con respecto al año anterior.

En cuanto a las sustancias psicoactivas que motivan la demanda de tratamiento, en 2019 el alcohol deja de ser la adicción con el mayor número de admisiones, pasando la cocaína al primer puesto con 5.826 admisiones, 32,4% del total, seguido del alcohol (31,7%), del cannabis y de la heroína/rebujao (17,3% y 17% respectivamente). En el caso de los hombres, es el segundo año en el que la cocaína es el primer motivo de tratamiento, representando el 34,3% de las admisiones a tratamiento en tanto que el alcohol supone el 30%.

Entre las mujeres, el mayor porcentaje está en las admisiones por alcohol que representan el 40,4%. Los tratamientos por hipnóticos y sedantes representan para ellas un porcentaje mayor (4,7%) que para los hombres (1%).

Las mayores diferencias entre ambos sexos se encuentran en las admisiones por cocaína (suponen el 34,3% de las admisiones de los hombres y el 22,2% de las de mujeres).

En números absolutos se observa una estabilización generalizada del número de admisiones a tratamiento motivadas por las diferentes sustancias, excepto en el caso de la cocaína que genera 569 admisiones más que en el año anterior.

A continuación se ofrece un análisis de los perfiles de admisiones a tratamiento de las sustancias más prevalentes en el Indicador admisiones a tratamiento.

**CUADRO 3.8.5. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2019**

|   | Heroína / Rebujaio |         |       | Cocaína |         |       | MDMA y derivados |         |       |
|---|--------------------|---------|-------|---------|---------|-------|------------------|---------|-------|
|   | Mujeres            | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres          | Hombres | Total |
| Nº de admisiones  | 386                | 2.665   | 3.051 | 631     | 5.195   | 5.826 | 3                | 21      | 24    |
| Edad media  | 41,8               | 43,2    | 43    | 37,5    | 35,4    | 35,6  | 20,7             | 28,9    | 27,9  |
| <b>Nivel de estudios (%)</b>  |                    |         |       |         |         |       |                  |         |       |
| Analfabetos   | 1,90               | 1,80    | 1,80  | 1,30    | 0,60    | 0,70  | 0,00             | 0,00    | 0,00  |
| Enseñanza primaria incompleta   | 28,20              | 32,80   | 32,30 | 19,30   | 19,40   | 19,40 | 33,30            | 33,30   | 33,30 |
| Enseñanza primaria finalizada   | 37,30              | 43,00   | 42,30 | 37,10   | 41,70   | 41,10 | 0,00             | 19,00   | 16,70 |
| Enseñanza obligatoria (secundaria)  | 16,60              | 11,90   | 12,50 | 21,20   | 22,10   | 22,00 | 33,30            | 28,70   | 29,20 |
| Ha finalizado Bachillerato o Ciclo formativo de Grado Medio                         | 9,30               | 4,80    | 5,30  | 14,30   | 10,70   | 11,10 | 0,00             | 9,50    | 8,30  |
| Ha finalizado Estudios Superiores   | 1,30               | 1,10    | 1,10  | 4,90    | 3,60    | 3,80  | 33,30            | 9,50    | 12,50 |
| Desconocido   | 5,40               | 4,60    | 4,70  | 1,90    | 1,90    | 1,90  | 0,00             | 0,00    | 0,00  |
| <b>Situación Laboral (%)</b>  |                    |         |       |         |         |       |                  |         |       |
| Empleado  | 14,00              | 22,60   | 21,50 | 26,60   | 45,50   | 43,50 | 0,00             | 52,40   | 45,80 |
| Desempleado   | 68,40              | 59,80   | 60,80 | 59,30   | 45,00   | 46,50 | 66,70            | 42,80   | 45,90 |
| Otros   | 17,60              | 17,60   | 17,70 | 14,10   | 9,50    | 10,00 | 33,30            | 4,80    | 8,30  |
| <b>Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)</b> |                    |         |       |         |         |       |                  |         |       |
| Solo/a  | 11,70              | 18,30   | 17,50 | 10,90   | 11,70   | 11,60 | 0,00             | 9,50    | 8,30  |
| Únicamente con pareja   | 26,90              | 10,60   | 12,70 | 13,00   | 11,60   | 11,70 | 0,00             | 0,00    | 0,00  |
| Únicamente con hijos/as   | 10,60              | 1,80    | 2,90  | 12,20   | 1,40    | 2,60  | 0,00             | 0,00    | 0,00  |
| Con la pareja e hijos/as  | 11,90              | 15,80   | 15,30 | 22,50   | 27,50   | 26,90 | 0,00             | 23,80   | 20,80 |
| Con la familia de origen  | 22,30              | 34,00   | 32,50 | 27,40   | 34,50   | 33,70 | 66,70            | 66,70   | 66,70 |
| Otros (5)   | 16,60              | 19,50   | 19,10 | 14,00   | 13,30   | 13,50 | 33,30            | 0,00    | 4,20  |

|   | Hipnóticos y sedantes |         |       | Cannabis |         |       | Alcohol |         |       |
|---|-----------------------|---------|-------|----------|---------|-------|---------|---------|-------|
|   | Mujeres               | Hombres | Total | Mujeres  | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Nº de admisiones  | 133                   | 156     | 289   | 543      | 2.566   | 3.109 | 1.150   | 4.548   | 5.698 |
| Edad media  | 46,5                  | 39,9    | 42,9  | 27,5     | 27,5    | 27,5  | 47,1    | 46      | 46,2  |
| <b>Nivel de estudios (%)</b>  |                       |         |       |          |         |       |         |         |       |
| Analfabetos   | 3,00                  | 1,30    | 2,10  | 0,40     | 1,20    | 1,10  | 0,40    | 1,10    | 1,00  |
| Enseñanza primaria incompleta   | 27,10                 | 23,10   | 24,90 | 16,60    | 20,60   | 19,90 | 13,20   | 19,50   | 18,20 |
| Enseñanza primaria finalizada   | 30,10                 | 37,20   | 33,90 | 43,50    | 43,90   | 43,80 | 25,00   | 35,20   | 33,10 |
| Enseñanza obligatoria (secundaria)  | 13,50                 | 14,70   | 14,20 | 23,20    | 21,30   | 21,60 | 22,40   | 19,70   | 20,30 |
| Ha finalizado Bachillerato o Ciclo formativo de Grado Medio                         | 13,50                 | 12,20   | 12,80 | 11,00    | 9,30    | 9,60  | 19,40   | 13,60   | 14,80 |
| Ha finalizado Estudios Superiores   | 10,50                 | 8,30    | 9,30  | 3,80     | 2,10    | 2,50  | 14,50   | 6,50    | 8,10  |
| Desconocido   | 2,30                  | 3,20    | 2,80  | 1,50     | 1,60    | 1,50  | 5,10    | 4,40    | 4,50  |
| <b>Situación Laboral (%)</b>  |                       |         |       |          |         |       |         |         |       |
| Empleado  | 20,30                 | 30,90   | 25,90 | 19,80    | 22,90   | 22,50 | 33,10   | 43,80   | 41,60 |
| Desempleado   | 44,40                 | 43,60   | 43,90 | 44,40    | 44,70   | 44,60 | 46,30   | 35,60   | 37,80 |
| Otros   | 35,30                 | 25,50   | 30,20 | 35,80    | 32,40   | 32,90 | 20,60   | 20,60   | 20,60 |
| <b>Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)</b> |                       |         |       |          |         |       |         |         |       |
| Solo/a  | 13,50                 | 21,80   | 18,00 | 9,40     | 9,40    | 9,40  | 19,30   | 20,40   | 20,20 |
| Únicamente con pareja   | 17,30                 | 10,90   | 13,90 | 8,70     | 6,50    | 6,90  | 16,30   | 14,10   | 14,50 |
| Únicamente con hijos/as   | 7,50                  | 0,80    | 3,80  | 6,50     | 1,10    | 2,10  | 17,90   | 3,10    | 6,10  |
| Con la pareja e hijos/as  | 29,30                 | 15,40   | 21,80 | 12,20    | 14,00   | 13,60 | 21,40   | 27,20   | 26,00 |
| Con la familia de origen  | 18,80                 | 25,60   | 22,50 | 45,50    | 53,20   | 51,80 | 17,30   | 24,30   | 22,90 |
| Otros (5)   | 13,60                 | 25,50   | 20,00 | 17,70    | 15,80   | 16,20 | 7,80    | 10,90   | 10,30 |

Distinguiendo por tipo de sustancia, se observa que entre las personas admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes existe un porcentaje más elevado de mujeres admitidas a tratamiento que en el resto de grupos (46%). Las siguientes sustancias que motivan el tratamiento con un porcentaje más elevado de mujeres son el alcohol, con un 20,2% y el cannabis, con el 17,5%.

Las personas admitidas a tratamiento tienen una media de edad de 39,4 años (similar a la del año anterior de 39,2 años). Concretamente, las mujeres presentan una media de edad de tres años mayor que la de los hombres (42 años frente a 38,9). Por tipo de sustancia que motiva el tratamiento, las personas que presentan la media de edad más elevada son las admitidas a tratamiento por alcohol, ya que su media de edad se sitúa en los 46,2 años. Les siguen las admitidas por consumo de heroína o 'rebujao' (43 años de media). La media de edad de las personas admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes es de 42,9 años. En este caso, la media de edad de las mujeres admitidas a tratamiento es notablemente superior a la de los hombres, 6,6 años más (46,5 años las mujeres y 39,9 años los hombres).

En cuanto al nivel máximo de estudios alcanzado, se encuentran diferencias según la droga principal y en función del sexo. En general, se detecta que el porcentaje de personas con estudios superiores es mayor entre las mujeres que entre los hombres, para casi todas las sustancias.

Por otra parte, se observa que los porcentajes de empleados son superiores entre los hombres para todas las sustancias. Es destacable el porcentaje de estudiantes entre las personas admitidas por cannabis, el 22,2% (aumentando hasta el 24,9% en el caso de las mujeres). Este resultado está relacionado con la menor media de edad de las personas que inician tratamiento por esta sustancia.

Respecto a los porcentajes de personas dedicadas exclusivamente al trabajo en el hogar no remunerado, siguen siendo casi exclusivamente mujeres y son más elevados entre las admitidas por consumo de hipnosedantes (7,5%) y alcohol (3,6%).

Por otra parte, el porcentaje de familias las compuestas por un solo progenitor y uno o más hijos o hijas a su cargo, es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia. Entre las mujeres admitidas a tratamiento por alcohol, el 17,9%, de mujeres vive sola con sus hijos o hijas.

### 3.8.6. Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

*Consejería de Salud y Familias*

Desde una perspectiva de género, la relevancia y pertinencia de este indicador y el siguiente viene dada por la necesidad de un análisis de la realidad de la asistencia sanitaria, abarcando las estancias hospitalarias, las urgencias de atención primaria (en el centro de salud y en domicilio) y de atención hospitalaria, que nos permita planificar una asistencia eficaz e idónea a todas las personas pacientes, teniendo en consideración sus particularidades y necesidades específicas. La relevancia de los indicadores queda explicitada en la capacidad de estos en resumir aquellos aspectos más relevantes de la asistencia sanitaria, además de permitir concluir aspectos claves del modelo de atención y su distribución por género.

Así mismo, son pertinentes por la importancia que tienen los indicadores globales, que permiten, con un sencillo análisis, cuantificar aspectos relevantes de la asistencia, de las urgencias y la distribución de las estancias, su comportamiento por género y proporcionan información fiable del uso del sistema sanitario por la población andaluza. Además, son útiles por la capacidad de sintetizar el modelo de atención sanitaria y de dar una imagen general de la asistencia con beneficios importantes para las conclusiones y la comparación de la actividad con otras regiones o con el sistema sanitario globalmente.

En un análisis general de la actividad realizada por el sistema sanitario público de Andalucía, se observa que las patologías que causan un mayor número de estancias, excluidas las obstétricas, son similares en hombres y mujeres. Dicho análisis, permite identificar una distribución por género, diagnóstico principal y volumen de estancias hospitalarias.

Desde 2018, se debe tener en cuenta que la nueva clasificación de enfermedades y diagnósticos principales se hace según la CIE10. Por ejemplo, en referencia a las enfermedades cardíacas, se analizan de forma independiente las enfermedades cardíacas hipertensivas con insuficiencia cardíaca de las insuficiencias cardíacas no especificadas, siendo la categoría I11.0 Enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardíaca, la que más estancias registra.

Atendiendo a la clasificación CIE10, las dos patologías con mayor volumen de estancias e ingresos son la I11.0 Enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardíaca y la J18.9

Neumonía - microorganismo no especificado. Concretamente, la Enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardíaca es más frecuente en mujeres, registrando un mayor volumen de estancias e ingresos; mientras que las Neumonías - microorganismo no especificado, son más frecuentes en hombres, con un mayor volumen de estancias e ingresos.

Las estancias hospitalarias miden el número de pernóctas, no el número de personas, de manera que una misma persona puede haber experimentado varias estancias. Se miden las patologías que causan mayor número de estancias (excluidas las causas obstétricas).

En el año 2019, de las 113.666 estancias hospitalarias en los hospitales del Sistema Andaluz de Salud (en adelante SAS) y consorcio Aljarafe por Enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardíaca, un 56,5% correspondieron a mujeres y un 43,5% a hombres. El total de estancias por Neumonía, microorganismo no especificado, durante 2019 fueron 94.290, de las que un 43,8% correspondieron a mujeres y un 56,2% a hombres.

Si comparamos la brecha de género de estas patologías, observamos que las neumonías, en estos últimos años, había aumentado en mujeres, pasando de un 40,9% de los casos en 2016 a un 43,8% en 2019, con una brecha de género de 18,2 puntos porcentuales en 2016 a los 12,5 puntos porcentuales en 2019. En cualquier caso, ha aumentado en 3,6 puntos porcentuales la proporción de las mujeres durante el periodo 2016-2019.

Con respecto a la Enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardíaca, en 2019 la brecha de género es de 13 puntos porcentuales. Se observa que se ha ampliado en relación con 2018, año en el que esta alcanza los 10 puntos porcentuales, ya que la distribución era de un 55% mujeres y un 45% hombres.

Por otra parte, las estancias medias hospitalarias en el SAS en el año 2019 por enfermedad cardíaca hipertensiva con insuficiencia cardíaca fue de 8,9 días en el caso de las mujeres y de 8,7 días en el caso de los hombres. Comparando con los datos de 2018, se observan 8,8 días en mujeres y hombres, por lo que puede inferirse que no ha habido cambios muy significativos.

En cuanto a las estancias medias hospitalarias por neumonía, en el año 2018 eran de 8,9 días para las mujeres y de 8,8 días en los hombres. Comparando con los datos de 2019, con 8,5 días para los hombres y mujeres, también se deduce que no ha habido cambios demasiado apreciables.

### 3.8.7. Urgencias de Atención Primaria y de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo

En 2019 se produjeron un total de 6.761.406 atenciones de urgencias en Atención Primaria del SAS, sumando las atendidas tanto en centros de salud como en domicilio, e incluyendo todas las asistencias obstétricas, hasta las ocasionadas por partos normales. De ellas, 6.605.373 fueron atendidas en centros de salud y 156.033 en domicilio. Hay que tener en cuenta que estos datos incluyen la actividad en urgencias, sumando las que realizan los/as profesionales de enfermería y medicina.

Comparando los datos globales de 2018, 6.519.541, con los del año 2019, aumenta el número total de las atenciones de urgencias en Atención Primaria del SAS en un 3,7%.

En 2018, las urgencias de Atención Primaria atendidas en el centro de salud, las reciben el 53,8% mujeres y el 46,2% hombres. En 2019, a pesar del aumento en valores absolutos del total de atenciones prestadas (de 6.362.863 pasa a 6.605.373), el porcentaje de mujeres atendidas (53,9%) y la atención a los hombres (46,1%) permanecen prácticamente sin modificaciones apreciables.

Las urgencias médicas y enfermeras atendidas en domicilio permanecen prácticamente sin modificaciones apreciables, en términos absolutos, para ambos sexos entre 2018 (156.678) y 2019 (156.033). Sin embargo, la distribución por sexo pasa de un 56,8% de mujeres y 43,2% de hombres en 2018, a un 56,3% y 43,7% respectivamente en 2019, descendiendo la proporción de estas en 0,5 puntos porcentuales.

En relación con las urgencias de Atención Hospitalaria del SAS y del Consorcio del Aljarafe (sin incluir el resto de las empresas públicas), en 2018 ascendieron a un total de 4.309.831, correspondiendo en mayor proporción a mujeres (54,1%) que a hombres (45,9%). Comparando estos valores con los valores de 2019, las urgencias de Atención Hospitalaria experimentaron un aumento, ascendiendo a un total de 4.755.244, correspondiendo en mayor proporción a mujeres (2.571.785, 54,1%) que a hombres (2.183.459, 45,9%). Sin embargo, los porcentajes por sexo, no varían.

### 3.8.8. Recetas prescritas y dispensadas según sexo en Andalucía

*Consejería de Salud y Familias*

En 2019, el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas de medicamentos y productos sanitarios, obtenidos del Sistema de Información de Farmacia del SAS, fue de un 58,3% para mujeres y un 41,7% para hombres, siendo, por tanto, mayor el porcentaje de recetas consumidas por mujeres que por hombres. Estos datos son muy similares a los obtenidos en el periodo comprendido entre los años 2014 a 2018, en los que las recetas prescritas y dispensadas a mujeres oscilan entre el 58% y el 58,3%, siendo la diferencia con respecto a los hombres en estos años de alrededor de 16 puntos porcentuales.

Esta diferencia entre mujeres y hombres también se observa en los datos de actividad asistencial en atención primaria, nivel en el que se prescribe el mayor número de recetas. Según datos de la memoria del SAS de 2018 (última memoria publicada), un 60,9% de las consultas de medicina de familia son realizadas por mujeres y un 39,1% por hombres, lo que supone que la asistencia de las mujeres a estas consultas se sitúa 21,8 puntos porcentuales por encima de la de los hombres. Esta diferencia es similar a la descrita para las recetas y puede explicar el que se prescriban más recetas a las mujeres que a los hombres, puesto que acuden más a las consultas de atención primaria.

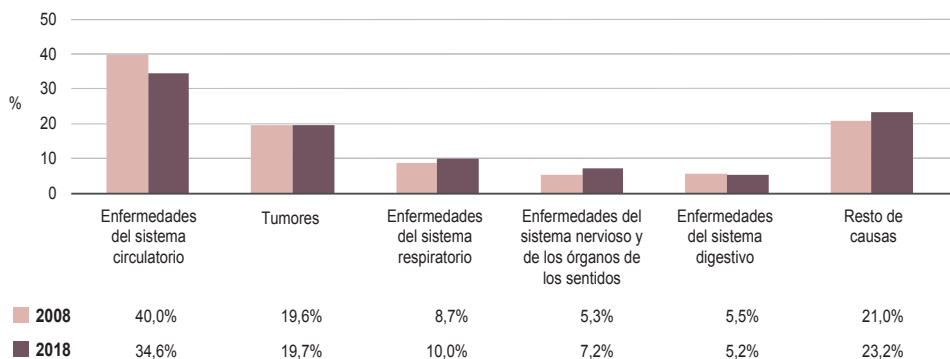
### 3.8.9. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

*Consejería de Salud y Familias*

El último año de estadísticas oficiales de defunción, facilitadas por el INE y el IECA es 2018. Atendiendo al porcentaje de defunciones por causas (grandes grupos de causas de la CIE-10), en los hombres la primera causa de muerte fueron los tumores y la segunda las enfermedades

del sistema circulatorio; mientras que en las mujeres el orden de estas dos primeras causas fue el inverso. El tercer lugar lo ocuparon las enfermedades del sistema respiratorio en ambos sexos.

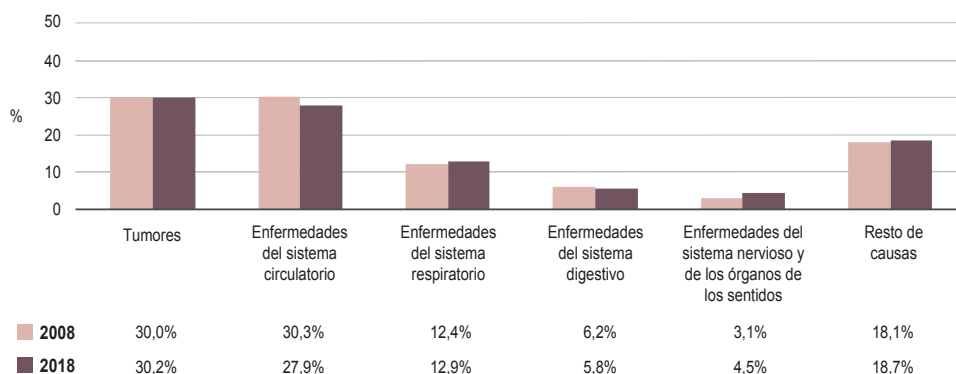
■ **GRÁFICO 3.8.9.1. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10<sup>a</sup>). Años 2008 y 2018**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

Sin embargo, en términos de tasas ajustadas por edad, las enfermedades del sistema circulatorio pasaron a ser la primera causa de muerte, tanto en mujeres como en hombres, seguidas de los tumores y las enfermedades respiratorias en ambos sexos.

■ **GRÁFICO 3.8.9.2. Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10<sup>a</sup>). Años 2008 y 2018**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.



A partir de ahí, el orden de las tasas presentó algunas diferencias entre hombres y mujeres. Así, el cuarto lugar lo ocupó la mortalidad por enfermedades del sistema digestivo en los hombres y por enfermedades del sistema nervioso en las mujeres; y las causas externas ocuparon el sexto lugar de la mortalidad entre los hombres mientras que entre las mujeres estuvieron por debajo de otras causas.

En cuanto a la contribución de las causas en términos de años potenciales de vida perdidos (APVP), tanto en hombres como en mujeres, los tumores fueron la causa de mayor número de APVP, seguidos de las enfermedades circulatorias y las causas externas.

Entre 2012 y 2018, la tasa estandarizada de mortalidad por enfermedades circulatorias ha seguido una tendencia descendente en hombres y mujeres. La mortalidad por tumores tuvo una tendencia descendente en los hombres hasta 2016, con un cierto estancamiento entre ese año y 2018; mientras que en las mujeres se ha mantenido prácticamente constante. La mortalidad por enfermedades respiratorias se mantienen también constante en ambos sexos.

En la comparativa sobre las tasas de mortalidad estandarizadas para los grupos de causas de defunción más frecuentes en España y Andalucía en 2018, los dos grupos con mayor diferencia entre Andalucía y España fueron las enfermedades del sistema circulatorio (22,2% y 37,5% superiores en Andalucía respecto a España en hombres y mujeres respectivamente) y del sistema digestivo (21,8% y 23,8% superiores en Andalucía en hombres y mujeres). Las tasas de mortalidad por tumores fueron similares a las españolas y las de mortalidad por causas externas estuvieron algo por debajo en Andalucía.

La comparación con la Unión Europea en los tres grupos de causas más frecuentes, con los últimos datos que proporciona Eurostat en términos de tasas estandarizadas por edad (año 2016 para UE-27 y año 2017 para España y Andalucía), muestra que tanto España como Andalucía se sitúan por debajo de la UE-27 en las enfermedades del sistema circulatorio y en los tumores en ambos sexos, pero por encima en las enfermedades respiratorias.

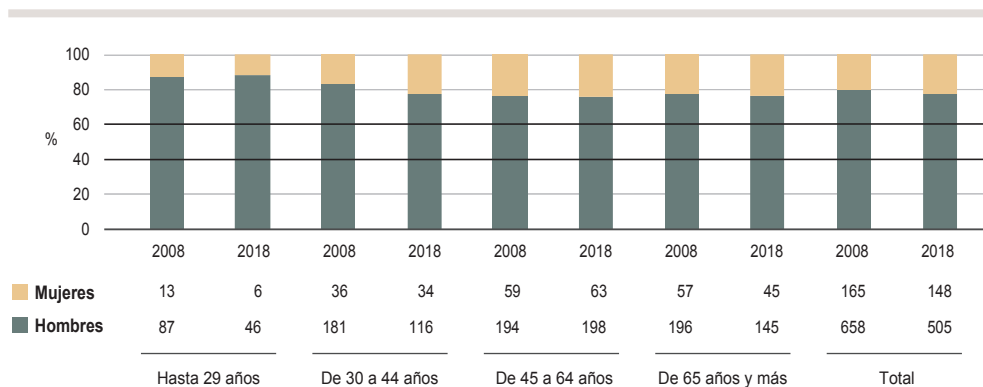
### 3.8.10. Defunciones registradas en Andalucía por suicidios

*Consejería de Salud y Familias*

En España, según los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad de 2018 hubo 3.539 defunciones por suicidio en total, de las cuales el 18,4% (653) tuvieron lugar entre la población de Andalucía, siendo 505 hombres y 148 mujeres. Por tanto, la tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2018 por 100.000 personas fue de 12,6 en los hombres y 3,4 en las mujeres; es decir, casi se cuadruplica en el caso de los hombres.

En 2018, al igual que viene sucediendo en los últimos años, la frecuencia de suicidios se incrementa con la edad; así un 8% de los suicidios en Andalucía se dieron en personas menores de 30 años, un 23% en el grupo de 30-44 años, un 40% en el grupo de 45-64 años y un 29% en el grupo de 65 y más años.

■ **GRÁFICO 3.8.10. Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Años 2008 y 2018**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Hay otras variables que intervienen en este fenómeno social, como la geografía, existiendo estudios que muestran ciertos patrones geográficos, con una concentración de las tasas más altas en la zona central y con las tasas más bajas en el litoral y la depresión bética<sup>13</sup>. También se observa en Andalucía que la tendencia de la mortalidad por suicidios viene siguiendo una tendencia ligeramente descendente desde 1990 en ambos sexos.

13 Alameda-Palacios J, Ruiz-Ramos M, García-Robredo B. Mortalidad por suicidio en Andalucía: Distribución geográfica y relación con el uso de antidepresivos, la altitud y desigualdades socioeconómicas. Rev Esp Salud Pública 2015;89: 283-93.

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

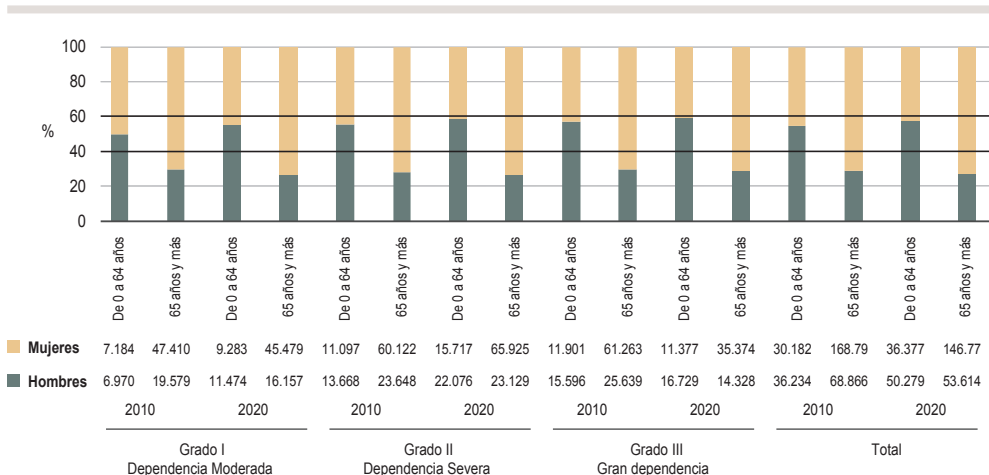
### 3.9.1. Personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía según sexo, grado y edad

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante SISAAD). Se establecen dos objetivos de las prestaciones de dependencia: facilitar a las personas en situación de dependencia una existencia autónoma en su medio habitual, todo el tiempo que desee y sea posible y proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social, facilitando su incorporación activa en la vida de la comunidad. El indicador es relevante porque permite mostrar las diferentes realidades y necesidades de las mujeres y los hombres que se encuentran en situación de dependencia reconocida en Andalucía.

Según los datos a fecha de 30 de junio de 2020 proporcionados por el SISAAD, el 63,8% de las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,2% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto al año 2010, con una variación de 0,2 puntos porcentuales a la baja.

**GRÁFICO 3.9.1.** Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2010 y 2020



Nota: Datos a 20 de octubre de 2010 y a 30 de junio de 2020 respectivamente.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

En la franja de edad de 0 a 64 años se observa que las mujeres representan el 42% y los hombres el 58%. Esta proporción menor de mujeres en esta franja de edad se invierte a partir de los 65 años, representando éstas el 73,2% y los hombres el 26,8%, lo que sitúa la brecha de género en 46,5 puntos porcentuales.

Según los datos del INE, la distribución por sexo de la población andaluza de 65 y más años alcanza el 56,5% de mujeres y el 43,5% de hombres<sup>14</sup>, siendo la brecha de género de 13 puntos porcentuales. Se observa una mayor feminización de la población en situación de dependencia a partir de los 65 años que la del conjunto de la población de edad avanzada.

Al realizar el análisis en función del grado de dependencia, se observan también diferencias en la distribución por sexo. El 28,7% de las personas se encuentran en situación de dependencia moderada, de las cuales el 66,5% son mujeres y el 33,5% hombres. La distribución aumenta a un 44,2% entre las personas que tienen reconocida un grado de dependencia severa, representando el 64,4% las mujeres y el 35,6% los hombres. Por último, un 27,1% se encuentran en situación de gran dependencia, de las cuales el 60,1% son mujeres y el 39,9% son hombres.

Con respecto al año anterior, los datos no han variado de forma significativa, fruto de los modelos de relaciones sociales basados en el desigual reparto de poder entre mujeres y hombres característico del sistema patriarcal.

La población de las sociedades desarrolladas es cada vez más longeva. La esperanza de vida ha experimentado notables mejoras en las últimas décadas, debido a los avances médicos y tecnológicos, cambios en los hábitos nutricionales y condiciones de vida, así como al acceso universal de la población a los servicios sanitarios. La mortalidad masculina es más elevada debido a factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo. La utilización de la esperanza de vida como indicador general del nivel de salud de la población no proporciona información sobre la calidad de vida y si ésta se desarrolla con buena salud o, por el contrario, se desarrolla con alguna discapacidad o dependencia<sup>15</sup>.

Las mujeres viven más años pero con peor estado de salud que los hombres. A partir de los 65 años los procesos degenerativos asociados al envejecimiento, son el resultado de que la población en situación de dependencia esté feminizada. El deterioro que sufren las mujeres se relaciona con las desigualdades de género en el reparto de las tareas de cuidado y las exigencias del trabajo doméstico, que tienen un impacto negativo en su salud.

### 3.9.2. Personas y prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía según sexo.

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

Las prestaciones del SISAAD se orientan a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal en un marco de efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Atendiendo a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras, se ofrecen a través del Programa de Atención Individual (PIA) los siguientes servicios

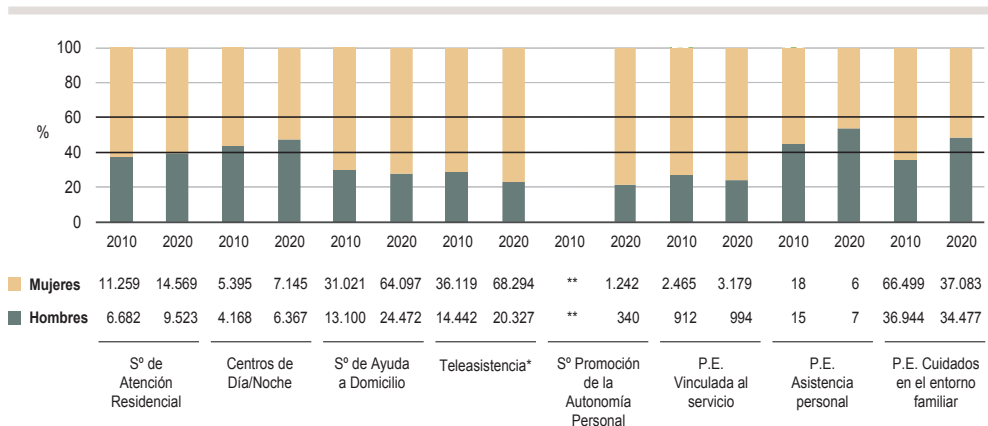
14 INE. Datos de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2019.

15 Cebrián Quero, Susana y Quero Miquel, Inmaculada. Mayores y género: hombres mayores. Una oportunidad para el cambio. 2012.

y prestaciones económicas públicas: el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, la teleasistencia, el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la prestación económica vinculada al servicio, la prestación económica de asistencia personal y la prestación económica para cuidados en el entorno familiar.

Los indicadores de personas y prestaciones del SISAAD de Andalucía inciden directamente en las personas e influyen en el acceso a los recursos, por lo que son pertinentes al género. Su análisis contribuye a la mejora de los servicios que se prestan. Los datos muestran una presencia mayoritaria de mujeres en todos los servicios y prestaciones económicas del SISAAD, salvo en la prestación económica de asistencia personal.

**GRÁFICO 3.9.2. Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2010 y 2020**



Nota: Datos a 20 de octubre de 2010 y 30 de junio de 2020 respectivamente.

\* Comprende el servicio de Teleasistencia y Teleasistencia avanzada.

\*\* Datos no disponibles. Los datos relativos al Servicio de Promoción de la Autonomía Personal comienzan a registrarse a partir de 2016.

Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

En 2020, los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación del 78,5%, 77,1% y 72,4% respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina, un 47,1%.

En cuanto a las prestaciones económicas, la vinculada al servicio tiene una representación de mujeres del 76,2% en 2020, en cambio en las otras dos prestaciones los datos están más equilibrados; situándose la brecha de género en el caso de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en 3,6 puntos porcentuales a favor de las mujeres y en el caso de la vinculada al servicio en 7,7 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescritas varias prestaciones compatibles entre sí. En función de ello, la distribución por sexo de las personas

beneficiarias según la prestación principal que reciben, muestra que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del Programa Individual de Andalucía (PIA).

Atendiendo a la prestación principal, en 2020 en el servicio de teleasistencia avanzada con apoyos tecnológicos complementarios, las mujeres son las mayores usuarias, con una representación del 77,1%. Asimismo, el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la prestación económica vinculada al servicio y el servicio de ayuda a domicilio suponen el 78,5%, el 76,2% y el 73% respectivamente de mujeres beneficiarias. Los datos no han sufrido un cambio significativo con respecto a años anteriores, posiblemente motivado porque la evolución es más lenta al afectar a los patrones sociales estructurales.

Los servicios de teleasistencia avanzada y de ayuda a domicilio contribuyen a que las personas en situación de dependencia puedan continuar residiendo en sus domicilios de forma autónoma e independiente sin necesidad de buscar otras alternativas de convivencia. En términos generales, las mujeres, a pesar de que cuentan con mayor destreza personal para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, producto de los roles de género, requieren mayoritariamente el apoyo del servicio de ayuda a domicilio para desenvolverse de forma autónoma en el hogar. El servicio de teleasistencia ofrece una atención social continuada y personalizada orientado a mejorar la seguridad dentro y fuera del hogar y a incrementar su autonomía, y el servicio de ayuda a domicilio lo constituye un conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia, con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria.

La elección mayoritaria que realizan los hombres de los servicios de atención residencial o de centros de día y noche siguen los patrones de género, según los cuales los hombres en situación de dependencia delegan su cuidado en mayor medida en otras personas o del entorno familiar, generalmente mujeres. En el caso de las mujeres, mediante los servicios de teleasistencia y de ayuda a domicilio tratan de cuidarse por sí mismas y permanecer en sus hogares.

Por otro lado, se analizan a las personas que ejercen los cuidados no profesionales de las personas que se encuentran en situación de dependencia. Esta atención se realiza en el domicilio por personas de la familia o de su entorno y no está vinculado al servicio de atención personalizada. Este indicador, relevante al género, afecta mayoritariamente a mujeres y su análisis contribuye a que las intervenciones incidan en los modelos estereotipados, que el rol de género de cuidadora impone a las mujeres en esta sociedad.

Culturalmente el papel de “persona cuidadora” se asigna a las mujeres mediante la socialización en un rol de género basado en la división sexual del trabajo. Esta atribución a las mujeres como cuidadoras está profundamente arraigada y naturalizada en nuestro contexto. Esto supone un fuerte obstáculo para abordar los problemas derivados de la sobrecarga que sufren muchas mujeres que cuidan y que tienen sus raíces en las desigualdades de género que caracterizan el cuidado informal. Los hombres en situación de dependencia suelen recibir los cuidados de sus parejas mujeres, mientras que cuando son mujeres las que necesitan los cuidados suelen recibirlos de sus hijas. Se da la paradoja, por tanto, de que las mujeres –especialmente las mayores– que han sido las principales cuidadoras a lo largo de sus vidas, reciben con menor frecuencia el cuidado de sus familiares cuando ellas mismas necesitan ayuda<sup>16</sup>.

16 Lozano, María del Mar, García Calvente, M<sup>ª</sup> del Mar, Martín Barato, Amelia Inmaculada. Los cuidados y la salud de las mujeres. Cuadernos para la salud de las mujeres N<sup>º</sup>3. Instituto Andaluz de la Mujer, 2020.

Por ello, la importancia de que no todas las tareas recaigan sobre una sola persona y que sea una responsabilidad de toda la familia la ayuda en el cuidado de las personas en situación de dependencia.

Según los datos del Sistema Integrado de Servicios Sociales se observa la persistencia de desigualdades de género en el reparto de trabajo de cuidados. En 2020 el 85% del total de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres. La brecha de género se sitúa en 70,1 puntos porcentuales.

El indicador “personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía” ha tenido una leve evolución positiva con respecto al año anterior, en el que la distribución fue de un 86% de mujeres y un 14% de hombres. Sin embargo, persiste una fuerte feminización.

Los mandatos sociales marcan importantes desigualdades en los cuidados, siendo las mujeres las que asumen el rol de cuidadora como parte de su identidad de género y lo afrontan de manera más intensa que los hombres, realizando solas las tareas más pesadas y que más afectan a su salud y a su calidad de vida. Los cambios sociales que se están produciendo están transformando los modelos de cuidado que conocemos hasta la actualidad. Se ha reducido drásticamente la cantidad de personas en disposición de cuidar, dado que los hombres no se han incorporado a este rol en la medida necesaria. Y esto supone un gran reto para los sistemas de atención a la dependencia<sup>17</sup>.

### 3.9.3. Denuncias por violencia de género según comunidad autónoma

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

El indicador del número de mujeres víctimas de violencia de género permite demostrar la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy en día, así como el número de mujeres que continúan sufriendo discriminación por razón de sexo, siendo la violencia de género la manifestación más grave.

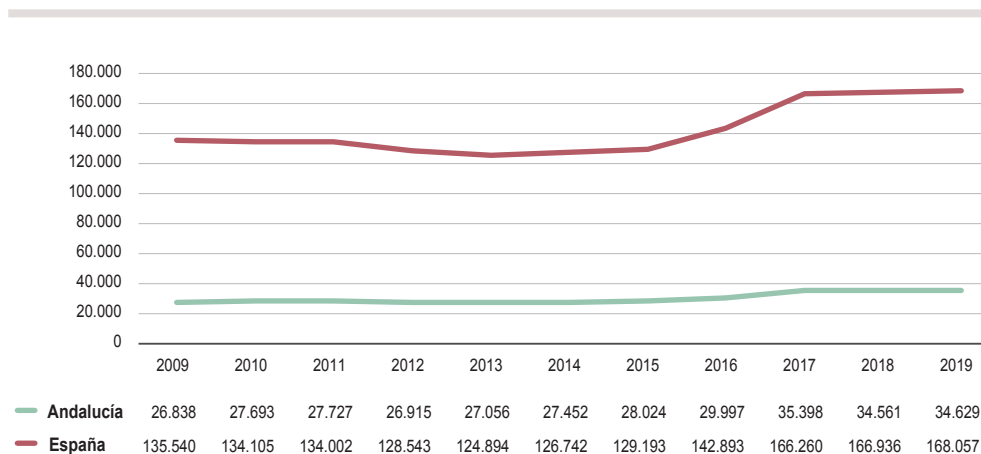
Las víctimas de violencia de género en Andalucía en relación con el número total de mujeres que residen en la Comunidad Autónoma han ido aumentando entre 2015 y 2017 donde se alcanzó un número de 34.543 mujeres, descendiendo a partir de entonces de forma muy débil. En Andalucía el número de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres, viene siendo, en los últimos cinco años, más elevado que en España, acentuándose esta distancia en 2017 tras un repunte de los casos. En 2017, Andalucía registró alrededor de 13,1 víctimas de violencia de género más que España por cada 10.000 mujeres, mientras que en 2019 esta cifra se situó en 9 mujeres más que España.

Únicamente las provincias de Cádiz, Córdoba y Jaén se encontraban por debajo de España en el número de víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres. Cádiz registró un valor similar al de España y, de nuevo, Málaga y Almería contaban con el mayor número de mujeres víctimas de violencia de género con respecto al total de mujeres de la provincia.

---

17 Ídem.

**GRÁFICO 3.9.3. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2009-2019**



Nota: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares, en los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En 2019 el número de mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía fue de 33.203, suponiendo el 20,6% de todas las mujeres víctimas de violencia de género de España. Las provincias con más víctimas de violencia de género en 2019 eran Sevilla y Málaga respectivamente, en el extremo opuesto se encuentran Córdoba y Jaén con una cifra muy similar entre ellas.

Por otra parte, en las provincias donde existía mayor número de mujeres víctimas de violencia de género, Málaga y Sevilla, se registró también un porcentaje de mujeres que se acogieron a la dispensa de la obligación de declarar.

Del total de las víctimas andaluzas acogidas a la dispensa de la obligación de declarar en 2019, el 25% eran extranjeras. En España este porcentaje fue más elevado, en tanto la proporción de población de mujeres extranjeras era también mayor en su conjunto que la de la comunidad andaluza.

En este sentido, en Andalucía el número de mujeres víctimas de violencia de género que tras denunciar se acogen a la dispensa de la obligación de declarar ha sufrido un descenso considerable, pasando de 3.356 mujeres en 2010 a 2.613 mujeres en 2019, es decir, un 22,1% menos.

Adicionalmente al número de víctimas de violencia de género, el número de denuncias interpuestas por violencia de género permite mostrar el número de mujeres que comunican su situación de desigualdad y discriminación. El número de denuncias recibidas en Andalucía ha supuesto en los últimos años la quinta parte del total de las denuncias de España.

El número de denuncias en función de la población del territorio ha evolucionado siguiendo la misma tendencia en Andalucía y España. Sin embargo, Andalucía viene registrando mayor número de denuncias respecto a su población que las que se registran en toda España. En los últimos tres



años, España ha mantenido 35,7 denuncias por cada 10.000 habitantes y Andalucía ha oscilado alrededor de 41 denuncias por cada 10.000 habitantes.

La Comunidad Autónoma de Andalucía registró durante el año 2019 un total de 34.629 denuncias relativas a violencia de género. Es decir, hubo 40,3 denuncias por cada 10.000 habitantes y 79,6 denuncias por cada 10.000 mujeres. Las provincias con mayor número de denuncias registradas fueron Sevilla y Málaga. Sin embargo, en términos relativos, es la provincia de Almería la de mayor número de denuncias por habitante y también por mujer, seguida de Málaga.

En Andalucía, la mayoría de las denuncias se registraron a través de atestado policial con denuncia de la víctima. En menor medida se recibieron a través de atestados con intervención policial y de partes de lesiones presentados en el juzgado. El número de denuncias interpuestas por la víctima directamente en el juzgado o a través de los servicios asistenciales o terceros fue muy reducido. Si bien el menor número de denuncias llegó a través de familiares de las víctimas, ya fueran presentadas en los juzgados o mediante atestado policial.

En 2019 el número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional continúa la tendencia del año anterior y se incrementa con respecto a 2018 en un 0,7%, hasta llegar a 168.057 denuncias, de acuerdo con los datos del Consejo General del Poder Judicial. En 2009 las denuncias con esta causa ascendieron a 135.540.

El número de denuncias presentadas por violencia de género en Andalucía ha pasado de ser 26.838 en 2009 a 34.629 en 2019. Siendo el origen del mayor número de denuncias interpuestas por violencia de género en Andalucía los atestados policiales con denuncia de la víctima. La distribución de las denuncias según la vía a través de las que se interpusieron es similar en Andalucía y España. Sin embargo, en España fue menos común el uso de servicios asistenciales o la intervención de terceros que en Andalucía.

Dicha evolución está siendo positiva a nivel autonómico, debido al compromiso de los poderes públicos de Andalucía para su erradicación, a través del fortalecimiento de las actuaciones de formación a la población en general, y en particular a las mujeres, para concienciar sobre que es un problema social y no individual, otorgándoles los instrumentos necesarios para su identificación. Así como a los colectivos de profesionales que realizan funciones de prevención y protección de la violencia de género.

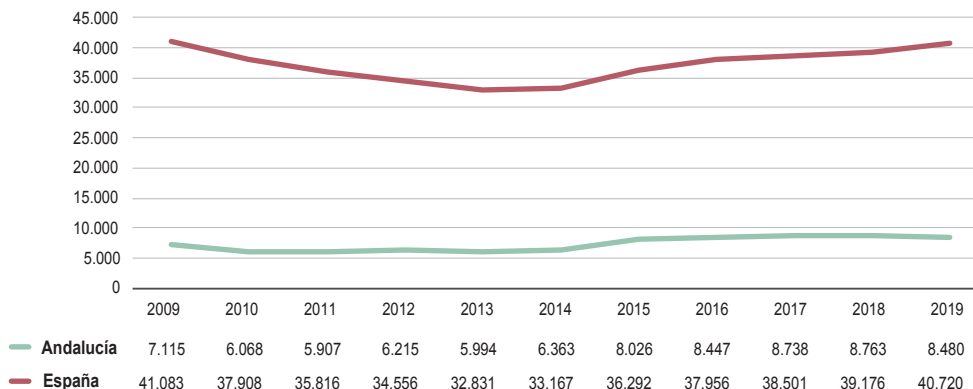
### 3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los juzgados de violencia sobre la Mujer

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

Este indicador nos revela el número de instrumentos jurídicos de tutela adoptados por los órganos judiciales que permiten proteger a las víctimas de sus presuntos agresores, y evitar situaciones de riesgo que pueden degenerar en un mal mayor.

Durante 2019, en Andalucía se inició la tramitación de 8.480 órdenes y medidas de protección, lo que supone el 20,8% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Esas órdenes y medidas fueron solicitadas principalmente por mujeres españolas mayores de edad, excepto en Almería, que fueron mayoría las de mujeres extranjeras mayores de edad.

**GRÁFICO 3.9.4. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2009-2019**



Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizan el conocimiento de esta materia con otras.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Atendiendo a la población extranjera de cada territorio, destaca la proporción de mujeres extranjeras que solicitaron órdenes y medidas de protección y fueron incoadas en Huelva, que se sitúa en un valor similar al de Málaga, teniendo esta última provincia un 6,6% más población extranjera que Huelva.

En Andalucía, en el ejercicio 2019 las órdenes de protección incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer disminuyeron, representando un 3,2% menos que en el ejercicio 2018, descendiendo su número a 8.480 órdenes. Éste descenso puede ser debido a que las víctimas se acogen a la dispensa de la obligación de declarar, renunciando a seguir con el proceso judicial y declarar contra sus agresores, generándoles una situación de indefensión. Sin embargo, desde el año 2009 a 2019 el crecimiento global del número de órdenes incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía ha sido del 19,2%, dado a la aplicación de políticas públicas desarrolladas a través de acciones coordinadas, transversales ejecutadas por las distintas instituciones en su ámbito de intervención.

Durante el año 2019, las órdenes de protección incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer en España ascendieron a 40.720, un 3,9% más que en el año 2018, de acuerdo con los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial. No obstante, desde el año 2009 hasta 2019, se ha producido un descenso del 0,9%.

En todas las provincias andaluzas el porcentaje de órdenes y medidas de protección adoptadas es mayor al 75%, mayor al del conjunto de España.

### 3.9.5. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

Los datos referidos a la violencia ejercida contra las mujeres reflejan la pervivencia de esta injusticia y esta lacra en la sociedad española y andaluza. En este sentido, el número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y se mantiene estable en el tiempo.

**GRÁFICO 3.9.5. Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2003-2019**



Fuente: Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En Andalucía, se registraron en el año 2019, 13 víctimas mortales, lo que representa el 24% del total de toda España. En comparación con el año anterior, la evolución de víctimas mortales en el ámbito andaluz ha supuesto un aumento con respecto al año anterior en 1 caso.

A través del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, la Administración pública autonómica se ha personado, en 2019, en 9 procedimientos penales de los 13 casos ocurridos en Andalucía como consecuencia de la muerte de mujeres por violencia de género (en cuatro casos el agresor se suicidó).

En el ámbito nacional, el número de mujeres muertas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en el año 2019, alcanza la cifra de 55 víctimas, 7 casos por encima de la cifra del año anterior. Por Comunidades Autónomas le sigue Cataluña con 9 casos, Canarias con 8 y la Comunidad Valenciana y la de Madrid con 7 casos cada una.

### 3.9.6. Mujeres usuarias de los Servicios del Instituto Andaluz de la Mujer

*Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*

De acuerdo con los mandatos normativos, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y su modificación por Ley 7/2018, de 30 de julio, el Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante IAM), en el marco de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla una amplia Red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en estas leyes. Entre otros, cabe destacar el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a la información, asesoramiento y atención integral especializada, social, jurídica, psicológica, de atención y de acogida, así como, a la información y asesoramiento a las mujeres sobre sus derechos reconocidos en el marco del principio Constitucional y del Estatuto de Autonomía para Andalucía a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Para garantizar estos derechos, el IAM, tanto desde los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), como desde los Centros Provinciales (CM), proporciona a las mujeres atención, información y asesoramiento. Las actuaciones se dividen según las diferentes áreas de información y atención como son: Información, Participación, Empleo/Formación, Área Jurídica, Psicológica, Atención Social y Programas. Por tanto, el indicador que refleja la Atención a Mujeres en los Centros, muestra realmente la actividad propia del IAM en cuanto a su interacción directa con su público objetivo.

Los datos muestran que en el año 2019, el número total de mujeres atendidas en el total de Centros del IAM, asciende a 82.503 mujeres, un 11,4% menos del número de mujeres atendidas en el año 2018. Hay que tener en cuenta que, en este total, se incluyen distintos niveles de atención: presencial, a través de las áreas de atención de los CMIM y de los Centros Provinciales (CM); telefónico, que se presta desde el servicio de asesoramiento legal telefónico; y de acogida, a través de la red de establecimientos residenciales del Servicio Integral de atención y acogida a mujeres y personas dependientes que les acompañen víctimas de violencia de género. La diferencia de menor atención con respecto al año 2018 se refleja fundamentalmente en la prestada en los Centros Municipales de Información a la Mujer (10,8%) situación que se está analizando, ya que otras fuentes indirectas indican que la demanda de información en estos CMIM aumenta.

El 73,7% (60.864 mujeres) fueron atendidas en alguno de los 174 Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) repartidos por cada una de las provincias andaluzas. 16.181 mujeres fueron atendidas en los 8 Centros Provinciales del IAM. Por provincias, en el caso de las mujeres atendidas desde los diferentes CMIM, el mayor porcentaje recae en 2019 en Sevilla, con un 21,3% del total de atenciones, seguida por Granada con un 13,5%. En los CMIM de Jaén, se atienden al 12,6% y en el de Córdoba (12,5%); lo siguen Almería 11,9% y Málaga 11,4%. Del resto de mujeres atendidas en Andalucía, en Huelva un 9,9% y en Cádiz (6,9%).

Otro de los indicadores relevantes en cuanto a la actividad del IAM es el relativo al Servicio Integral de Atención y Acogida, de mujeres y personas dependientes (en su mayoría menores a su cargo), es un recurso básico y prioritario en la Comunidad Autónoma, destinado a la protección y seguridad a mujeres víctimas, habida cuenta de la gravedad de la violencia de género y alarma social que ocasiona. El indicador muestra el número de mujeres y acompañantes que

se atienden, en los Centros de Emergencia, Casas de Acogida y Pisos Tutelados, por motivos de Violencia de Género.

Durante 2019 el número de personas (mujeres y personas dependientes acompañantes) acogidas en los diferentes recursos del IAM en Andalucía asciende a un total de 2.516, repartidas entre las diferentes provincias, un 1,7% menos que en el año anterior 2018, no obstante, hay que señalar que las mujeres acogidas presentan problemáticas añadidas a la violencia de género, que dificultan los objetivos planteados en sus planes individuales de actuación e inciden en que se prolonguen los tiempos de estancia en los recursos de acogida para posibilitar el establecimiento de un mejor nivel de autonomía en las usuarias. Por provincias, Sevilla es la que ocupa un lugar relevante con un 20,9% del total y le sigue Granada con un 15,6%.

Del total de consultas telefónicas realizadas al teléfono de Información del IAM (900200999) las transferidas al Servicio de Asesoramiento Legal Telefónico para mujeres víctimas de violencia de género, en 2019 han sido 2.942 consultas en Andalucía, número similar al de las consultas a este servicio en 2018 (2.933). Se trata de consultas muy específicas dentro del Derecho Penal, Derecho Civil, así como otras que pueden estar en el ámbito del Derecho Laboral, de Extranjería, entre otros.

### 3.9.7. Prestaciones por nacimiento y cuidado de menores concedidas

*Consejería de Hacienda y Financiación Europea*

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el 1 de abril de 2019, tuvo como consecuencia la unificación de las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad en una única prestación por nacimiento y cuidado de menor, que afecta al de la madre biológica y al del progenitor diferente de la madre biológica, así como también a los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Dicha legislación recoge modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras<sup>18</sup>.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consiste en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. Respecto a su duración, el permiso es diferente para la madre biológica y el progenitor diferente a la madre biológica, ya que éste último desde el 1 de abril de 2019, se amplía de 5 a 8 semanas, y desde el 1 de enero de 2020 tiene una duración de 12 semanas, de las cuales, las 4 primeras se disfrutan de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Está previsto que este permiso siga igualándose progresivamente hasta la plena equiparación en 16 semanas en el año 2021.

En Andalucía, si se contabilizan las prestaciones de maternidad y madre biológica agregadamente y los de paternidad y progenitor diferente a la madre biológica, puede afirmarse que en el

<sup>18</sup> <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47afb2cb-97e00716791e>

transcurso de la década 2009-2019 las prestaciones de maternidad/madre biológica han caído un 25,5% mientras que las prestaciones de paternidad/otro progenitor han aumentado un 17,9%.

En números absolutos esto significa que mientras que en Andalucía en 2009 las prestaciones de maternidad (61.135) sobrepasaban a las prestaciones de paternidad (43.321) en el año 2019, son las prestaciones de paternidad/otro progenitor diferente a la madre biológica (51.058) las que superan a las de maternidad/madre biológica (45.567).

De esta manera, si en 2009 en Andalucía había 141 prestaciones de maternidad por cada 100 de paternidad, en 2019 tenemos 112 prestaciones de paternidad/otro progenitor por cada 100 de maternidad/madre biológica.

La misma tendencia puede observarse en el caso de las prestaciones concedidas en España; si en 2009 había 125 prestaciones de maternidad por cada 100 de paternidad, en 2019 tenemos 122 prestaciones de paternidad/otro progenitor por cada 100 de maternidad/madre biológica. Las prestaciones de maternidad/madre biológica han pasado de 2009 a 2019 de 340.512 a 250.463 mientras que las de paternidad/otro progenitor crecen de 273.024 a 306.177.

## 3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

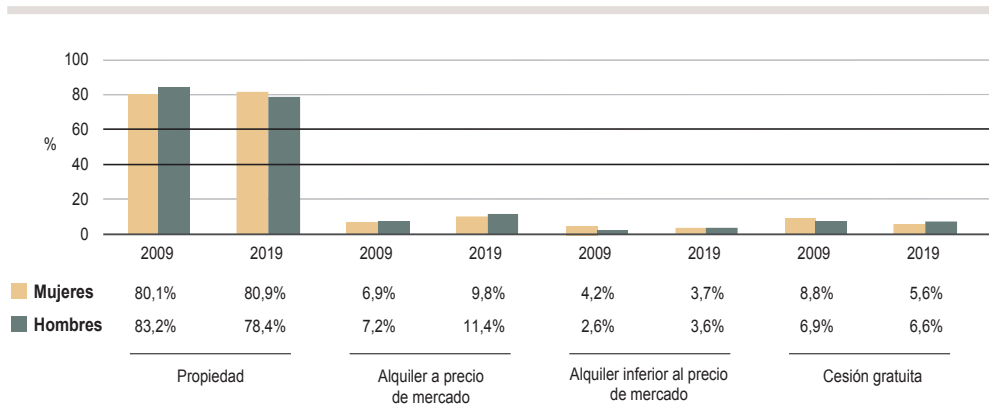
### 3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

*Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio*

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) recoge información sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, según se trate de vivienda en propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita. Al interpretar estos datos es necesario tener en cuenta que el número de observaciones para algunos grupos es bajo y en consecuencia puede ofrecer resultados de fiabilidad limitada.

Los últimos datos disponibles de la ECV correspondientes a 2019 en Andalucía muestran que por sexo, tanto en hombres como en mujeres, el régimen de tenencia mayoritario de la vivienda principal es en propiedad (78,4% y 80,9% respectivamente).

■ **GRÁFICO 3.10.1. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2009 y 2019**



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).

También en 2019, en alquiler a precio inferior al de mercado, al igual que en el régimen de propiedad, los hombres presentan un porcentaje inferior al de mujeres (3,6% y 3,7% respectivamente) mientras que en los otros dos regímenes, alquiler a precio de mercado y cesión gratuita, los hombres presentan un porcentaje mayor al de las mujeres, 11,4% frente a 9,8% (1,6 puntos porcentuales de diferencia) en alquiler a precio de mercado, y 6,6% en hombres y 5,6% en mujeres (1 punto más), en cesión gratuita.

Observando la evolución de los datos de 2019 respecto a 2018, se aprecia una pequeña disminución en el porcentaje de hombres que tienen la vivienda principal en propiedad (0,5 puntos), mientras que el porcentaje de mujeres se incrementa ligeramente (0,1 puntos). En cuanto al alquiler a precio de mercado, el porcentaje en el grupo de hombres se ha incrementado en 2,3 puntos, muy similar al aumento constatado en mujeres (2,2 puntos). El alquiler a precio inferior

al de mercado disminuye sensiblemente en mujeres (2,5 puntos porcentuales) y algo menos en hombres (1,6 puntos porcentuales). Por último, en la categoría de cesión gratuita, los porcentajes tanto en hombres como en mujeres apenas experimentan cambios, siendo de aumento para mujeres (0,2 puntos) y de reducción para hombres (0,2 puntos).

En cuanto a la evolución en los últimos diez años en Andalucía, para los hombres se observa que en 2009, tener la primera vivienda en propiedad era más habitual que en 2019, con una reducción de 4,8 puntos porcentuales. Aumenta sin embargo el porcentaje de mujeres que cuentan con este régimen de tenencia, en 0,8 puntos. En cuanto al alquiler a precio de mercado, aumenta para hombres y mujeres en los últimos diez años, 4,2 puntos entre los hombres, y 2,9 entre las mujeres. El alquiler inferior a precios de mercado, aumenta entre los hombres en 1 punto, y disminuye entre las mujeres en 0,5 puntos. Finalmente, el régimen de tenencia en cesión gratuita, desciende para ambos sexos, 0,3 puntos entre los hombres, y 3,2 puntos entre las mujeres.

A nivel nacional las pautas son inversas, ya que el régimen en propiedad es algo superior en hombres que en mujeres (76,2% frente a 75,6%). En cuanto al alquiler a precio de mercado, los valores nacionales son significativamente superiores a los de Andalucía, en ambos sexos (15,8% frente a 11,4% en el caso de los hombres y 14,8% frente a 9,8% en el caso de las mujeres). Por contra, en alquiler a precio inferior al de mercado los valores de Andalucía son superiores a los nacionales (3,6% frente a 2,1% para los hombres y 3,7% frente a 3,5% para las mujeres). Los porcentajes referentes a la cesión gratuita de vivienda son superiores en hombres en Andalucía (6,6% frente a 5,9% en España) y superiores en mujeres en España (6,2% en España frente a 5,6% en Andalucía).

### 3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

*Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio*

Como ya se ha ilustrado en el apartado anterior, el análisis del régimen de propiedad de la vivienda en Andalucía en 2019, muestra que el de propiedad es el más frecuente entre la población, con un 78,4% en hombres y un 80,9% en mujeres. Hay que señalar que continúa ocurriendo al igual que en 2018, año en que el porcentaje de tenencia en propiedad era menos frecuente en hombres que en mujeres (78,9% y 80,8% respectivamente). En el año 2009, sin embargo, era más frecuente entre los hombres, con un 83,2%, que entre las mujeres, con un 80,1%.

Analizando por grupos de edad, a mayor edad es más frecuente el régimen de propiedad tanto en hombres como en mujeres. En 2019, en la franja de 65 y más años el porcentaje de las personas propietarias alcanza el 92,1%, 1,7 puntos porcentuales más que en 2018. La diferencia porcentual entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad en dicha franja de edad para el año 2019 se sitúa en 4,7 puntos porcentuales, frente a los 0,4 puntos de 2018, situándose por encima las mujeres. Si se contempla el año 2009, la diferencia porcentual se situaba en 10 puntos, encontrándose entonces por encima los hombres.

En la franja de 45 a 64 años, el porcentaje de ambos sexos aumenta en Andalucía de un 81,8% en 2018 a un 82,8% en 2019. La mayor parte de dicho aumento es debido al crecimiento del porcentaje en el grupo de hombres que pasa de 80,3% en 2018 a 82,9% en 2019 mientras que en las mujeres decrece de 85% en 2018 a 82,6% en 2019. Con respecto a 2009, en conjunto se pasa de un 83,8% en 2009 a un 82,8% en 2019. Mientras que la evolución es al alza en mujeres, pasando de un 81,3% en 2009 a un 82,6% en 2019, en hombres se pasa del 85,2% al 82,9%, por lo que el porcentaje disminuye en la década.



Por último, en la franja de edad entre 30 a 44 años, en 2019 el porcentaje de propietarios/as es del 67,4%, 3,2 puntos porcentuales menos que en 2018. La diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en 1,9 puntos porcentuales (con mayoría masculina), frente a los 7,9 puntos de 2018, también con más hombres. En relación con 2009, el porcentaje de personas propietarias fue del 78,1%, con una diferencia entre mujeres y hombres de 4,2 puntos (con mayoría femenina).

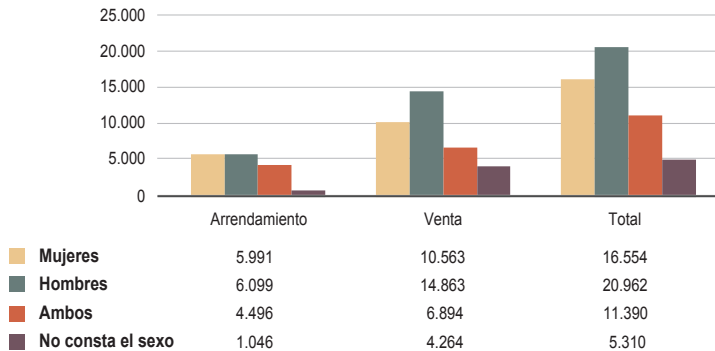
En cuanto a la comparativa con España, en el año 2019 los porcentajes de tenencia en propiedad por grupos de edad en Andalucía son superiores en relación a los valores nacionales, siendo más acusada la diferencia en la franja entre 30 y 44 años, en la que Andalucía presenta un valor de 67,4% frente al 59,4% nacional.

### 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

*Consejería de Fomento, Infraestructuras y Orientación del Territorio*

Los datos acumulados para el periodo 2008-2019, de personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, arrojan un total de 54.216 personas beneficiadas, de las cuales el 32,5%, 17.632 en términos absolutos, disfrutaban de su vivienda en régimen de alquiler, y un 67,5%, 36.584, en régimen de propiedad.

**GRÁFICO 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2019**



Nota: Datos acumulados.

Fuente: Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio.

Según el sexo de la persona beneficiaria, se observa que en ambos regímenes de tenencia, son más numerosos los hombres que las mujeres cuando disfrutaban de dicha tenencia en solitario. Concretamente, se registran 20.962 beneficiarios hombres (38,7%), y 16.554 mujeres (30,5%). En 11.390 casos, se disfrutaba de esa tenencia de forma conjunta o indistinta, representando el 21% del total. Finalmente, en 5.310 casos, no constaba el sexo de la persona beneficiaria (9,8% del total).

Por tipo de régimen, mientras que en la modalidad alquiler la presencia de mujeres y hombres es bastante similar, con porcentajes del 34% para las primeras y 34,6% para los segundos, cuando la vivienda se disfruta en propiedad, el porcentaje de mujeres (28,9%) es sensiblemente inferior al de hombres (40,6%), por lo que las mujeres se ven más afectadas por la precariedad en el acceso al disfrute de una vivienda en el contexto del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, durante el periodo estudiado.

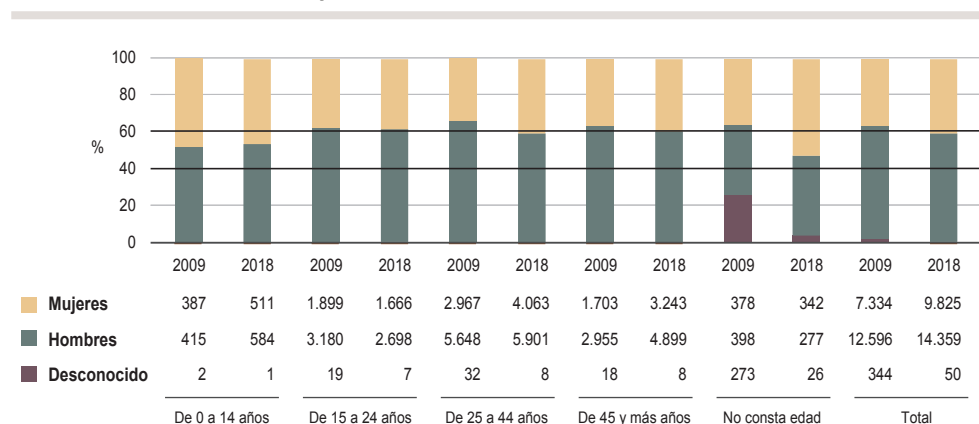
### 3.10.4. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad

*Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio*

Según la información procedente de la Dirección General de Tráfico, en 2018 se contabilizó un total de 24.234 personas heridas como consecuencia de accidentes de tráfico, de las cuales, 50 no han sido registradas consignando el sexo. De las restantes personas heridas, el 40,6% fueron mujeres y 59,4%, hombres. Con respecto al año anterior, teniendo en cuenta que se registró un total de 22.337 personas heridas, de las cuales no se registró el sexo de 31, el porcentaje de cada sexo fue de 41% de mujeres y 59% de hombres. Se agranda ligeramente la brecha de género entre mujeres y hombres (0,8 puntos porcentuales). También se produce un incremento interanual del 9,1% de hombres heridos, y del 7,4% de mujeres heridas.

Si la comparativa se realiza con respecto al año 2009, en ese año se registró un total de 20.274 personas heridas. Teniendo en cuenta que para 344 no consta el sexo en los registros, el porcentaje de hombres y mujeres fue de un 63,2% y un 36,8% respectivamente, por lo que la diferencia entre hombres y mujeres ha pasado de 26,4 puntos porcentuales en 2009, a 18,8 puntos en 2018, es decir se ha reducido en 7,7 puntos. El número de hombres heridos se ha incrementado en un 14% en el periodo, y el de mujeres un 34%.

■ **GRÁFICO 3.10.4. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2018**



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Teniendo en cuenta la edad y sexo, el tramo etario que mayor número de personas heridas concentra en Andalucía y para 2018, es el de 25 a 44 años, con un total de 9.972 (41,1% del total). Sustrayendo de ese total las 8 personas para las que no consta el sexo, el porcentaje de hombres y mujeres fue del 59,2% y 40,8%, respectivamente. El total de hombres heridos de esa edad es del 41,1% y también el 41,4% de las mujeres. La distribución por sexo en 2017, en este grupo de edad, que también es el que reúne al mayor número de personas heridas (9.220 con sexo registrado, es de un 41,3% del total), un 40,9% de mujeres y un 59,1% de hombres, es decir, que prácticamente no ha habido variación interanual en la distribución por sexo. Sí hay diferencias significativas con respecto a 2009, ya que aumenta el número de personas heridas de estas edades en relación con ese año en un 15,7% (total en 2009, 8.615 personas de las que consta el sexo, 65,6% hombres y 34,4% mujeres), es decir, que la diferencia por sexo se ha reducido en el periodo analizado, en 12,7 puntos porcentuales. Por sexo, entre las mujeres el aumento fue del 36,9%, y entre los hombres, del 4,5%.

A continuación, por número de personas heridas está el grupo de edad de 45 y más años. En 2018, de las 8.142 personas para las que se registró el sexo (33,7% del total), el 60,2% eran hombres y el 39,8% mujeres, distribución ligeramente más desequilibrada que la de 2017, con un 59,4% de hombres y un 40,6% de mujeres en el total de 7.428 personas heridas (33,3% del total). Los porcentajes horizontales en 2018 para hombres y mujeres de esta edad sobre el total, fueron del 34,1% y del 33% respectivamente. En relación con 2009, con 4.658 personas heridas en esta horquilla de edades (por debajo de los 5.079 del tramo de 15 a 24 años) y porcentajes por sexo de un 63,4% de hombres y un 36,6% de mujeres, se observa sin embargo que ha disminuido la distancia entre sexos.

Por último, según el número total de víctimas, en 2018 se sitúa el grupo de edad de 15 a 24 años, con 4.371 personas heridas, con sexo registrado para 4.364, de las que el 38,2% son mujeres y el 61,8% hombres. Las personas heridas en este grupo de edad suponen el 18% del total de víctimas. Tienen esta edad el 18,8% del total de hombres heridos, mientras que las mujeres heridas en esta franja de edad representan el 17% del total. En 2017, sobre un total de 4.181 personas heridas cuyo sexo consta en registros, el 38,7% eran mujeres y el 61,3% eran hombres. Tampoco en este grupo de edad ha variado de forma significativa la presencia de hombres y mujeres en el último año. Tampoco hay una diferencia importante con respecto a 2009, ya que sobre el total de 5.079 personas heridas, el 37,4% eran mujeres, y el 62,6% hombres.

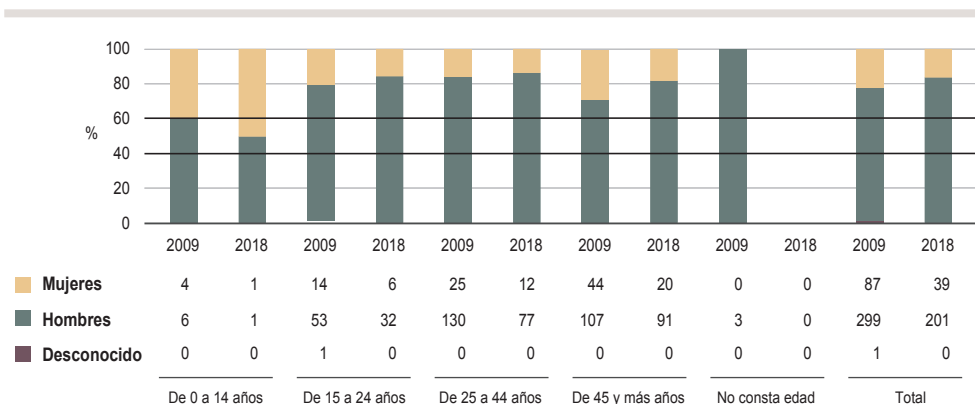
### 3.10.5. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad

*Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio*

Se realiza a continuación un análisis del número de personas fallecidas en Andalucía a causa de accidentes de tráfico, teniendo en cuenta la edad y el sexo.

En 2018, se registró un total de 240 personas fallecidas (271 personas en 2017 y 386 en 2009). De este total, la distribución por sexo en 2018, fue de un 83,8% de hombres, y un 16,2% de mujeres. En 2017, el porcentaje de hombres fue del 81,2% y del 18,8% de mujeres, y en 2009, esta distribución por sexo fue de un 77,5% y 22,5%, hombres y mujeres, respectivamente. La distancia entre hombres y mujeres fallecidos ha aumentado en los últimos 9 años en 12,5 puntos porcentuales.

■ GRÁFICO 3.10.5. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2018



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Por tramos de edad, el mayor número de personas fallecidas en 2018, se da en el tramo 45 y más años, con un total de 111 personas, un 46,3% del total. Por sexo en este tramo, las mujeres suponen el 18%, frente al 82% de los hombres. Es también el tramo de edad con mayor número de fallecimientos en 2017, 133 personas, un 49,1% del total, y los porcentajes de hombres y mujeres son del 83,5% y 16,5% respectivamente (la diferencia en 2017 era por tanto mayor). Sin embargo, en 2009, este tramo de edad era el segundo por número de fallecimientos, con un total de 151, el 39,1% del total, y una proporción de hombres del 70,9% y de mujeres del 29,1%.

El tramo de edades de entre 25 a 44 años, es el segundo más numeroso en cuanto a total de fallecimientos en 2018, con 89 víctimas, un 37,1% del total, de las cuales, un 86,5% son hombres y un 13,5% son mujeres. También es el segundo más numeroso en 2017, con 101 personas fallecidas, el 37,3% del total, y proporción de hombres y mujeres del 77,2% y 22,8% respectivamente, es decir, que la distancia entre hombres y mujeres ha aumentado en ese último año registrado. En 2009, sin embargo, este es el tramo que más fallecimientos concentra, con un total de 155 personas fallecidas, el 40,2% del total, de las que el 83,9% eran hombres y el 16,1% mujeres.

Analizando cada sexo por separado, la franja que registra un mayor número de mujeres fallecidas en 2018 es con diferencia la de 45 o más años, con un 51,3%, y lo es también entre los hombres, con un 45,3% de los fallecidos.

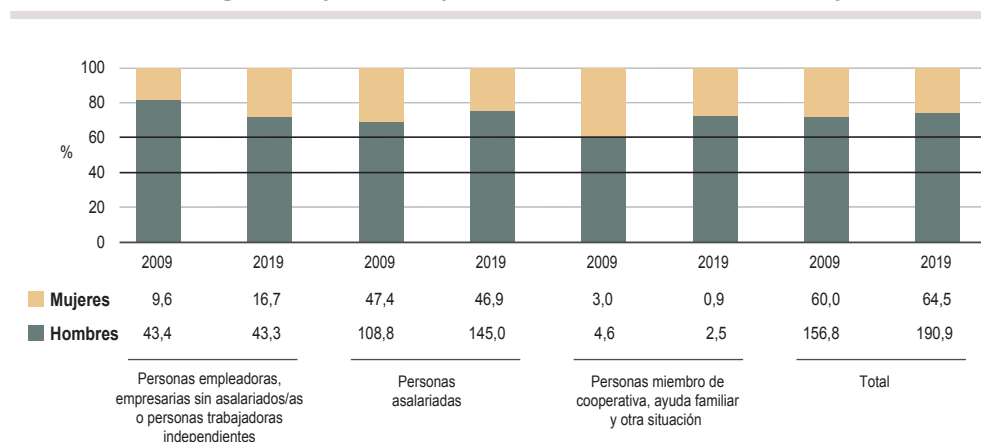
## 3.11. AGRICULTURA Y PESCA

### 3.11.1. Empleo en la agricultura, ganadería y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía

*Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible*

Según la Encuesta de Población Activa del INE, si comparamos los datos del año 2009 respecto de 2019, se produce un aumento del 17,8% en el total de personas empleadas en el sector, pasando de 216,8 miles de personas ocupadas en 2009 a 255,4 en 2019. La diferencia entre mujeres y hombres es más acusada en 2019, con una brecha de 49,5 puntos porcentuales, mientras que en 2009 era de 44,7 puntos porcentuales.

■ **GRÁFICO 3.11.1.** Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2009 y 2019



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

La situación profesional más masculinizada en 2009 la constituía la de “personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes” con un 81,9% de hombres y un 18,1% de mujeres. En contraposición, la situación profesional con mayor presencia femenina es “personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación” donde las mujeres representaban el 39,1% del total.

En 2019, este panorama cambia, siendo precisamente la situación profesional con mayor presencia femenina la de “personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes” con un 72,2% de hombres y un 27,8% de mujeres y la de menor presencia femenina la de “personas asalariadas” donde las mujeres suponen el 24,4% de las personas ocupadas.

En el caso de las ayudas en España, el aumento de personas empleadas entre 2009 y 2019 ha sido del 1,2% sobre el total de personas, pasando de 788,1 miles de personas ocupadas en 2009 a 797,3 en 2019. En términos de diferencia de mujeres y hombres se ha pasado de 47,9 puntos porcentuales en 2009 a 53,6 en 2019. Por tanto, la brecha de género existente en España en 2019 es mayor que la que existe en Andalucía.

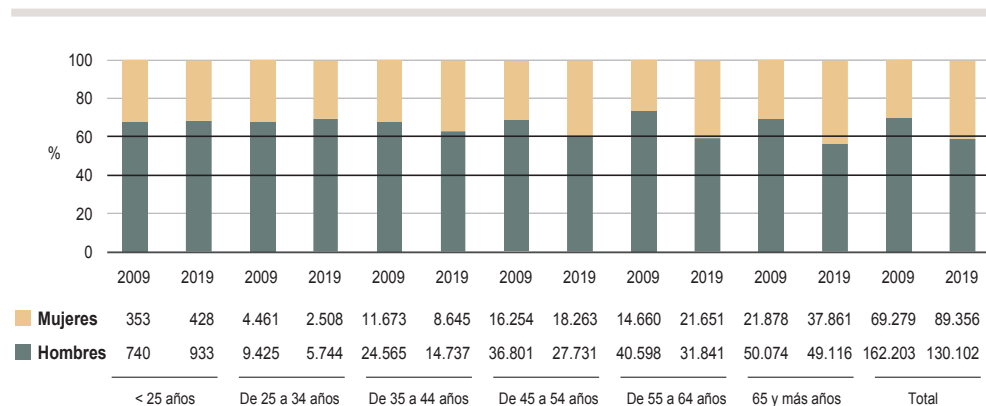
### 3.11.2. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

*Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.*

El total de personas receptoras de ayudas de las PAC en 2009 fue de 231.482, de las cuales, 69.279 eran mujeres, es decir un 29,9% del total, mientras que el otro 70,1% eran hombres (162.203 personas). La diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a percepción de ayudas de la PAC, por tanto, era de 40,1 puntos porcentuales.

La información que se extrae de la Solicitud única de la PAC 2019 indica que la cifra de personas receptoras ha bajado hasta 219.458 personas, un 5,2% menos que en 2009, siendo el porcentaje de mujeres receptoras de un 40,7% y de 59,3% el de hombres. La brecha de género en la actualidad es de 18,6 puntos porcentuales, ya que si comparamos estos datos con los de personas receptoras de ayudas de la PAC en 2009, se observa que el porcentaje correspondiente al sexo femenino ha crecido en 10,8 puntos porcentuales en 2019 respecto de 2009.

■ **GRÁFICO 3.11.2.** Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2019



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (2009) y Solicitud Única de la PAC (2019).

Por rangos de edad y para ambos sexos, el número de personas receptoras en 2019 ha disminuido en todos los tramos de edad, excepto en los tramos de menor edad (inferior a 25 años) y mayor edad (a partir de los 65 años), en los que se ha producido un aumento de 24,5% y un 20,9% respectivamente, en relación a los mismos tramos de edad en 2009. No obstante,

en 2019, existe brecha de género en todos los rangos de edad, si bien la más pronunciada de 39,2 puntos porcentuales se observa en el tramo de 25 a 34 años, seguida de la que existe entre quienes son menores de 25 años, que se cifra en 37,1 puntos porcentuales.

Por otra parte, el porcentaje de mujeres perceptoras ha aumentado, en 2019 respecto de 2009, en todos los tramos de edad a partir de los 35 años. Cabe destacar el caso de las personas perceptoras mayores de 65 años, en las que el número de mujeres ha aumentado en 15.983 personas en 2019, pasando de representar el 30,4% del total en ese tramo de edad en 2009 al 43,5% en 2019.

### 3.11.3. Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

*Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.*

En Andalucía existe un total de 149.457 explotaciones ganaderas a 1 de enero de 2020, frente a las 131.261 que había a fecha 1 de enero de 2012. Esto supone un aumento del 13,9% en el número de explotaciones ganaderas de un año respecto al otro.

Del total en 2020, 14.082 pertenecen a personas jurídicas y, entre las personas físicas (135.375 en total), 113.420 son hombres y 21.955 son mujeres, un 83,8% y 16,2%, respectivamente, lo que evidencia una fuerte masculinización del sector ganadero. En conjunto y excluyendo las titularidades de personas jurídicas, la brecha de género en las titularidades se cifra en 67,6 puntos porcentuales en 2020.

Los datos para 2012, arrojan un total de 11.350 personas jurídicas, 102.607 hombres y 17.304 mujeres. Eso supone, dentro de las personas físicas, que un 85,6% corresponden a hombres y un 14,4% a mujeres, significando una brecha de género de 71,1 puntos porcentuales. Si comparamos estos porcentajes con los de 2020, se observa que ha aumentado ligeramente el porcentaje de explotaciones de titularidad femenina desde 2012 a 2020.

Si analizamos los datos de las explotaciones cuyos titulares son personas físicas por especie ganadera, destaca en cuanto a presencia femenina el caso del ganado porcino, en el que, si bien el número total de explotaciones se ha mantenido prácticamente estable (10.080 en 2009 y 10.098 en 2020), ha disminuido el número de titulares hombres en casi un 5%, en favor del número de titulares mujeres que ha pasado de representar el 21,3% de las personas físicas en 2012 a un 25,4% en 2020. Este tipo de ganado es el que mayor porcentaje de explotaciones de titularidad femenina tiene dentro de cada especie.

En cuanto a las explotaciones apícolas en manos de personas físicas, en total aumentaron un 45,1% desde 2012. Por su parte, el porcentaje de explotaciones de titularidad femenina, ha pasado de suponer un 17% del total de personas físicas en 2012 a un 18,6% en 2020.

Un caso muy parecido ocurre con las aves, en las que el número total de explotaciones se ha elevado alrededor de un 42,8% en 2020 y el porcentaje de explotaciones con titulares mujeres ha disminuido en casi 1 punto porcentual desde 2012. Las explotaciones avícolas son las que presentan una mayor diferencia de titularidad entre mujeres y hombres, tanto en 2012 como en 2020, fecha en que la brecha se cifra en 76,1 puntos porcentuales. En número de explotaciones, los hombres son titulares de 13.298 y las mujeres de 1.801.

Las explotaciones de ganado bovino han subido en 446 explotaciones, lo que supone un incremento del 6,3% desde 2012 y, siguiendo la tendencia general, las explotaciones de titularidad femenina, dentro de las personas físicas, experimentaron un pequeño aumento en un 2,7 puntos porcentuales en 2020 en detrimento de las de titularidad masculina.

En el sector cunícola, a pesar de ser el que tiene menos explotaciones registradas, es el que ha tenido el mayor porcentaje de aumento desde 2012 a 2020, ya no solo ha duplicado su número de explotaciones, sino que el aumento ha sido de un 137% pasando de 243 explotaciones en 2012 a 576 en 2020. En este tipo de explotación, la diferencia entre hombres y mujeres ha pasado de 53,9 puntos porcentuales en 2012, a 60,1 puntos en 2010.

Las explotaciones ganaderas de ovino y caprino con titulares personas físicas, han pasado de 20.311 a 22.727, lo que supone un aumento de un 9,7% desde 2012 a 2020. Las titulares mujeres también experimentaron un discreto aumento de algo más de un 2,2 puntos porcentuales de un año respecto del otro.

Por último, en el ganado equino, en el que el número de las explotaciones con titular persona física es el más alto de Andalucía, con un 54,9 % del total en 2020 y un 56,6% en 2012, las cifras del aumento del número de explotaciones es similar a la del ganado ovino y caprino (9,6% de incremento), y también es similar el del aumento porcentual del número de titulares mujeres de 2012 a 2020 (1,9 puntos porcentuales). Las explotaciones equinas son las segundas en importancia según la brecha de género en titularidad de mujeres y hombres, siendo en 2020 esta diferencia de 74,1 puntos porcentuales; los hombres son titulares de 64.703 explotaciones, mientras que las mujeres lo son de 9.638 explotaciones.

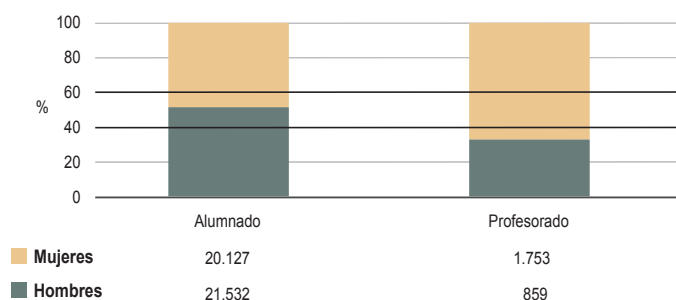


## 3.12. MEDIO AMBIENTE

### 3.12.1. Participantes en la campaña Pleamar: educación ambiental sobre el medio litoral

*Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible*

■ **GRÁFICO 3.12.1.** Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2017/2018



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Red de información Ambiental de Andalucía.

La campaña Pleamar, enmarcada en el Programa de educación ambiental para la comunidad educativa ALDEA, tiene por objetivo desarrollar actividades de educación ambiental para promover hábitos sostenibles relacionados con la conservación del litoral en los centros educativos del entorno costero andaluz. A tal efecto, las actividades que se proponen van dirigidas a concienciar sobre el valioso patrimonio costero con el que cuenta la Comunidad Autónoma andaluza, y las actitudes y comportamientos que pueden contribuir a su conservación.

El alumnado que ha participado en esta campaña en el curso 2018/2019 ascendió a 41.659 personas, distribuidas de manera equilibrada en un 48,3% de alumnas (20.127) y 51,7% de alumnos (21.532). Esta representación por sexo es muy similar a la encontrada en el curso 2017/2018 (48,5% y 51,5% respectivamente), a pesar de que ese año el total de alumnado fuera más bajo (32.919).

Por su parte, en el curso 2018/2019 participaron en la campaña 1.753 profesoras (67,1%) y 859 profesores (32,9%), lo que refleja una distribución desequilibrada con una mayoría de mujeres, como ya ocurriera en el curso anterior (66,2% mujeres y 33,8% hombres), incluso se ha incrementado ligeramente el número de profesoras en 0,9 puntos porcentuales con respecto al curso 2017/2018.

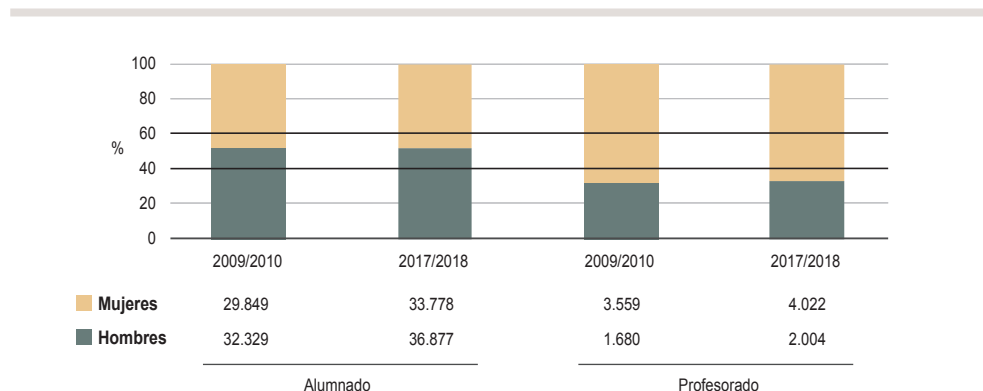
Esta distribución es similar a la encontrada en el alumnado y el profesorado del Sistema público educativo andaluz, en la que se observa feminización entre el profesorado y equilibrio entre el alumnado.

### 3.12.2. Participantes en el Programa Semilla: educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre

*Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible*

El programa Semilla busca la sensibilización sobre la importancia de los ecosistemas forestales y la flora silvestre, así como identificar sus principales amenazas y promover su conservación. A través de una serie de actividades que lleva a cabo la comunidad educativa, desde la información, la formación y la participación activa, trata de impulsar la transmisión de actitudes de respeto, cuidado y disfrute de la flora silvestre y de los ecosistemas forestales. Paralelamente, fomenta la investigación de la vegetación del entorno más cercano y las técnicas para la defensa, restauración y conservación de la flora y hábitats asociados, así como de los ecosistemas forestales.

**GRÁFICO 3.12.2.** Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, según sexo en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2017/2018



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Consejería de Educación y Deporte.

La evolución de los datos refleja que entre el profesorado existe una clara tendencia general a una mayor participación de las profesoras en el programa Semillas de educación ambiental, por encima de los profesores varones, que se ha ido manteniendo a lo largo del tiempo. De esta manera, en el curso 2009/2010 éstas representan el 67,9% del profesorado, y el 66,7% en el curso 2017/2018.

En el caso del alumnado, sin embargo la tendencia es más igualitaria, y la participación de los alumnos y las alumnas se ha mantenido entre el curso 2009/2010 (52% hombres y 48% mujeres) y el curso 2017/2018 (52,2% hombres y 47,8% mujeres) dentro de los márgenes de participación equilibrada.

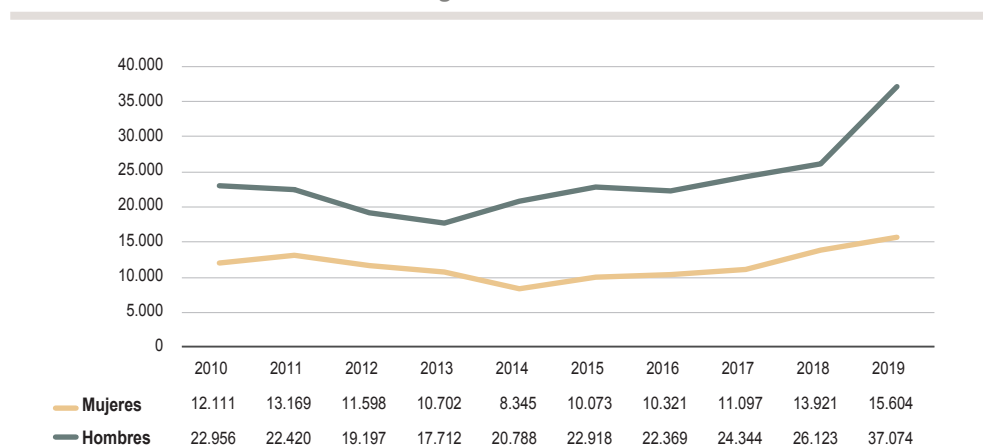
No obstante, ello también refleja la propia representación de hombres y mujeres que existe entre el alumnado y el profesorado en el Sistema público educativo andaluz, donde se encuentra un equilibrio de representación en el alumnado y una feminización entre el profesorado.

### 3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente

*Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible*

El Servicio Integrado de Atención ciudadana (SIAC) tiene como objetivo principal facilitar asistencia personalizada a la totalidad de la ciudadanía, y proporcionar cualquier tipo de información de carácter ambiental sobre el territorio de Andalucía así como sobre las actuaciones que por parte de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible se desarrollan. Para ello, la citada Consejería anuncia en su web los diversos canales que ha puesto a disposición de la ciudadanía a tal efecto.

■ **GRÁFICO 3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2010-2019**



Nota: De las consultas recibidas anualmente, no se ha determinado el sexo de la persona entre un 6% y un 32%.  
Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

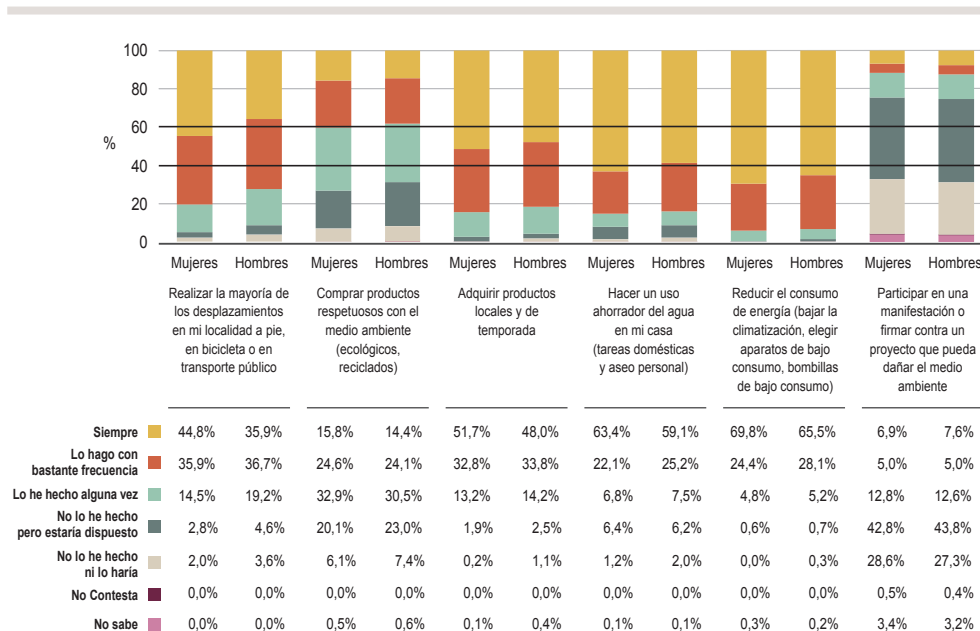
En el período 2010-2019, se observa una distribución desequilibrada por sexo en las consultas recibidas en el Sistema de Atención Ciudadana, con una mayor participación de hombres todos los años. Este análisis está realizado considerando las consultas sobre las que se ha podido determinar el sexo de las personas, ya que un gran número de solicitudes, que fluctúan entre el 6% y 32% dependiendo del año, están realizadas por entidades jurídicas y para estas no se determina el sexo.

En 2019, se recibieron un total de 55.748 consultas en el SIAC. De estas, se conoce el sexo de la persona en 52.678 solicitudes, estando distribuidas en un 70,4% realizadas por hombres (37.074) y un 29,6% por mujeres (15.604). Se observa un aumento del 50,2% en el conjunto de solicitudes recibidas por ambos sexos respecto a 2010 (35.067). A pesar de este incremento, la distribución en ese año estaba más cercana a los márgenes de equilibrio, ya que en 2010 un 34,5% de solicitudes fueron realizadas por mujeres y un 65,5% por hombres.

### 3.12.4. Prácticas individuales ecológicamente responsables

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

GRÁFICO 3.12.4. Prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2018



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Ecobarómetro de Andalucía 2018.

El Ecobarómetro de Andalucía tiene como objetivo principal analizar la conciencia ambiental de las y los andaluces que, a su vez, influye finalmente en la disposición de la ciudadanía para desarrollar comportamientos ecológicos, asumiendo el coste personal y social que esto conlleva. Por su parte, las conductas y hábitos de las personas influyen en el origen y resolución de los problemas medioambientales, por lo que su conocimiento es fundamental para mejorar el desarrollo de medidas en este ámbito de la política pública en Andalucía.

El análisis de las prácticas proambientales cotidianas de la ciudadanía andaluza muestra que el ahorro energético y de agua, así como la adquisición de productos de cercanía y de temporada, son las tres principales medidas aplicadas tanto por hombres como por mujeres.

De esta manera, el 69,8% de las mujeres indican que siempre realizan prácticas para el ahorro energético (bajar la climatización, elegir aparatos de bajo consumo, bombillas de bajo consumo, etc.), mientras que los hombres manifiestan esta misma práctica en un 65,5%. También, las prácticas conducentes al ahorro de agua en las tareas domésticas o en el aseo personal muestran tener un alto seguimiento de manera habitual, ya que un 63,4% de mujeres y un 59,1% de hombres

informan que aplican esta medida siempre. Según el Ecobarómetro Andalucía 2018<sup>19</sup>, estas dos prácticas suponen un ahorro económico para la ciudadanía, pudiendo ser el motivo de que su uso esté tan extendido, y se observa que las mujeres son algo más proclives a desarrollar siempre estas medidas que los hombres, con una diferencia de 4,3 puntos porcentuales.

Esto también ocurre en el consumo de productos de cercanía y de temporada, que contribuyen al desarrollo local y tienen una menor huella de carbono, ya que un 51,7% de mujeres indican guiar siempre así sus compras de alimentación, mientras que en los hombres, esta afirmación es realizada por un 48% (3,7 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos).

El otro tipo de compras analizadas son las de productos respetuosos con el medio ambiente, que ayudan a conservar el capital natural o que evitan el desperdicio, como son los productos ecológicos, reciclados, etc. Se observa que esta no es una práctica tan instalada entre la ciudadanía andaluza, pero el nivel de respuestas de las personas que lo hacen siempre o con bastante frecuencia ronda el 40% (40,4% mujeres y 38,5% hombres).

Con respecto al desarrollo de prácticas de movilidad sostenible, se observa un mayor porcentaje de mujeres que indican optar siempre por la realización de desplazamientos en la localidad a pie, en bicicleta o en transporte público (44,8% mujeres y 35,9% hombres), encontrando aquí la principal diferencia por sexo (8,9 puntos porcentuales). Sin embargo, es algo mayor la proporción de hombres (36,7%) que de mujeres (35,9%) que manifiestan hacerlo con bastante frecuencia, aunque la brecha entre ambos sexos es solamente de 0,8 puntos porcentuales. Por el contrario, esta se agranda nuevamente (4,7 puntos porcentuales) entre las personas que responden utilizar medidas de movilidad sostenible alguna vez (14,5% mujeres y 19,2% hombres), observándose otra vez una mayor proporción masculina en este hábito. Un menor uso de esta práctica en comparación con las otras analizadas podría estar ligado, según el Ecobarómetro Andalucía 2018<sup>20</sup>, a la mayor inversión de tiempo que implica este tipo de movilidad, ya que puede requerir de un superior esfuerzo personal o de cambios en las rutinas. También depende de la posibilidad física personal o de la disponibilidad de los medios de transporte públicos necesarios para estos desplazamientos.

Finalmente, se analiza la participación de la ciudadanía andaluza en acciones de presión social enfocadas a la preservación del medio ambiente. En este caso, la respuesta más repetida por ambos sexos es la que indica que no se ha participado en una manifestación ni firmado en contra de un proyecto que pueda dañar el medio ambiente, aunque estarían dispuestos a hacerlo, siendo más alta (1 punto porcentual) en el caso de los hombres (43,8% hombres y 42,8% mujeres). También se observa que una proporción de personas que ronda el 30% (28,6% mujeres y 27,3% hombres) responden ante esta consulta que no han adoptado esta medida pero que tampoco lo harán en un futuro, mostrando una diferencia por sexo de 1,3 puntos porcentuales.

19 Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Junta de Andalucía. "Ecobarómetro de Andalucía 2018". Sevilla, 2019.

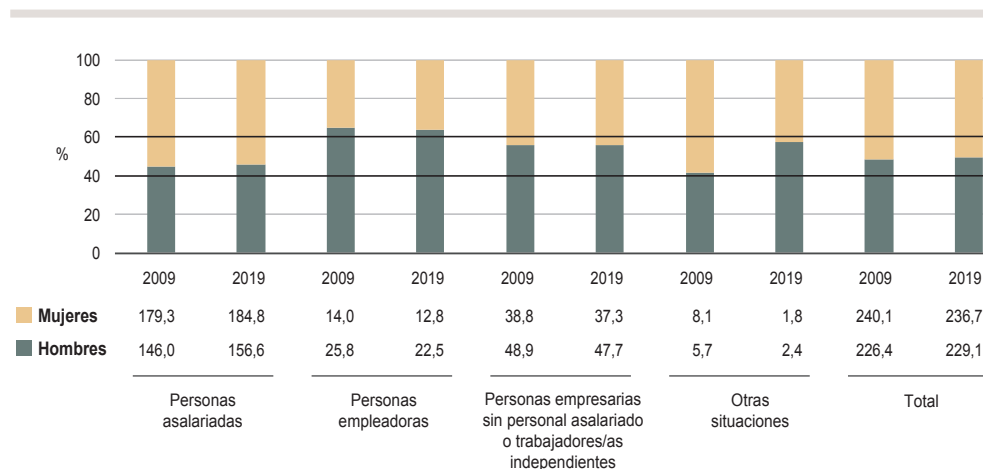
20 Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Junta de Andalucía. "Ecobarómetro de Andalucía 2018". Sevilla, 2019.

### 3.13. TURISMO Y COMERCIO

#### 3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

■ **GRÁFICO 3.13.1.** Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2009 y 2019



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 Estadística (INE)

Las cifras de personas ocupadas en el sector comercial en los años 2009 y 2019 son similares en términos absolutos (466.500 y 465.800 respectivamente), observándose un leve descenso de 0,2% entre ambos años, es decir, el nivel de ocupación apenas se ha modificado en la última década.

Desde el punto de vista de la distribución de personas ocupadas entre hombres y mujeres, también son similares los datos de los años comparados. En ambos casos, la distribución de personas ocupadas se sitúan muy próximas a la paridad, de manera que en 2009, la proporción de mujeres era del 51,5% (240.100) y la de hombres del 48,5% (226.400) mientras que en 2019, aumenta en 0,7 puntos porcentuales la proporción de hombres al 49,2% (229.100) y la de mujeres se reduce en la misma cuantía, alcanzando el 50,8% (236.700).

Aunque las cifras globales son semejantes, se observan cambios en la distribución de la situación profesional de las personas ocupadas, de tal forma que en el año 2019, con respecto a 2009, se detecta un cierto trasvase del empleo por cuenta propia hacia la fórmula de empleo por cuenta ajena (personas asalariadas).

En 2019, la situación profesional “personas asalariadas” es la que cuenta con mayor peso en el conjunto del sector comercial, alcanzando el 73,3%. En su distribución por sexo, se observa una mayor proporción de mujeres en esta situación, el 54,1%, frente al 45,9% de hombres. Con respecto al empleo total del sector comercial, el empleo femenino asalariado supone casi el 40%. En términos generales, esta representación es muy similar a la existente en el año 2009, aunque hay que tener en cuenta el pequeño trasvase al empleo asalariado anteriormente comentado. De esta manera, en 2009, la presencia de mujeres asalariadas era del 55,1% y la de hombres del 44,9%, habiendo aumentado la presencia de éstos en la década en 1 punto porcentual.

Con respecto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, se observa que en estos casos la distribución entre mujeres y hombres es inversa e incluso con una mayor distancia entre ambos sexos que la existente para el trabajo asalariado. De esta forma, en 2019, la mayor parte de personas empleadoras son de sexo masculino (63,7%) y sólo un 36,3% son mujeres, encontrándose la distribución fuera de los márgenes de equilibrio, aunque se observa un avance desde 2009, ya que con respecto a los datos de ese año (64,8% de empleadores y 35,2% de empleadoras) la proporción de mujeres ha aumentado entre 2009 y 2019 en 1,1 puntos porcentuales.

Una mayor presencia de hombres también se observa en la categoría de personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, aunque en este caso se reducen las diferencias por sexo, ya que un 43,9% son mujeres y un 56,1% son hombres en 2019. Esta categoría es en la que se observan menores diferencias con respecto a 2009, ya que las mujeres han descendido solamente en 0,3 puntos porcentuales (44,2% mujeres y 55,8% hombres), manteniéndose una distribución equilibrada por sexo.

En el caso de la categoría “otras situaciones”, que incluye a personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, también se observa una mayor proporción masculina en 2019. Por otra parte, es la categoría que presenta el mayor cambio en relación al año 2009, ya que se ha invertido la situación, pasando de una mayor presencia de mujeres en 2009 (58,4% de mujeres y 41,6% de hombres) a una mayoría de hombres en 2019 (42,5% mujeres y 57,5% hombres), lo que supone un aumento de estos de 16 puntos porcentuales en la década.

### 3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

*Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

El análisis de género del sector turístico comprende el análisis sobre la procedencia de turistas, el territorio andaluz de destino y los segmentos turísticos.

En 2019, visitaron Andalucía un total de 32.476.854 turistas, siendo la distribución por sexo de un 50,7% mujeres y 49,3% hombres. Con respecto a 2009, se observa un ligero descenso, de 0,9 puntos porcentuales, en la proporción de mujeres (51,6% de mujeres y 48,4% de hombres en ese año).

Según la procedencia del turista, en todas las categorías analizadas en 2019 existe una representación equilibrada de mujeres y hombres, manteniendo por tanto la situación que existía en 2009, aunque se han producido algunas diferencias. En 2019 se observa que el porcentaje de turistas hombres procedentes de Andalucía es más elevado que el de turistas mujeres (50,2%

y 49,8% respectivamente), y se advierte que en una década se ha invertido la situación, ya que en 2009, el 51,3% de turistas procedentes de Andalucía eran mujeres y el 48,7%, hombres. Este mismo efecto se observa entre los turistas hombres procedentes de países extranjeros, que suponen un 48,9% en 2009 para pasar a un 50,1% en 2019, mientras que las mujeres pasan de un 51,1% a un 49,9% en el periodo de diez años.

Por otra parte, para 2019 se observa un mayor porcentaje de turistas mujeres (52,2%) con respecto a los hombres (47,8%) en el caso del turismo procedente del resto de España, es decir, España sin considerar Andalucía. Esto también ocurre cuando la procedencia es de España en su conjunto, siendo el porcentaje de turistas mujeres del 50,9% respecto al 49,1% de hombres. En ambos casos, la situación de mayoría de mujeres ya se observaba en 2009, aunque ha producido un descenso en 0,5 puntos porcentuales en la presencia de mujeres en el caso de España en su conjunto, y el aumento en la misma cuantía en el caso de mujeres turistas procedentes del resto de España.

A continuación se presenta el análisis de las y los turistas según el territorio de destino elegido en Andalucía, litoral e interior, en 2019 y su comparativa con 2009.

De esta manera, aunque en 2019 la presencia de ambos sexos es equilibrada en los dos ámbitos turísticos, se observa una mayor presencia de hombres que de mujeres entre aquellas personas que visitan el litoral (50,2% y 49,8% respectivamente), mientras que en las que visitan el interior se produce la situación contraria, con un 50,6% de mujeres y un 49,4% de hombres.

En 2009, por su parte, la distribución de turistas de interior fue de un 49,1% de hombres y un 50,9% de mujeres, y en la de turismo de interior se encontraron datos muy similares (49% de turistas masculinos y un 51% de turistas femeninas). Por ello, a pesar de encontrar datos muy similares en los dos años analizados, se observa que en la década se han reducido las diferencias entre ambos sexos. De manera que en el caso del turismo de litoral, la brecha de género pasa de 1,9 puntos porcentuales en 2009 a 0,4 puntos porcentuales en 2019. Y para el turismo de interior, si en 2009 la diferencia de género era de 2 puntos porcentuales, en 2019, esta alcanza los 1,3 puntos porcentuales.

Por otra parte, según el resto de características sociodemográficas de los y las turistas que visitan el litoral en 2019, el grupo de edad de más peso es el comprendido entre 45 y 64 años, y la situación laboral más común de las mismas es poseer un trabajo remunerado, a la que siguen el retiro y la jubilación.

Entre las personas que visitaron el interior en ese mismo año, el intervalo de edad predominante también es el comprendido entre 45 y 64 años y la situación laboral más común es estar trabajando. Comparando las características sociodemográficas del turismo de interior con las que presenta el conjunto de turistas que visitaron Andalucía, se aprecian diferencias que se mantienen a lo largo del tiempo en la estructura por edad, ya que entre las y los turistas de interior hay menos jóvenes y mayores, y por ende, hay más turistas que están trabajando y menos estudiantes y en situación de jubilación.

Finalmente se analizan los segmentos turísticos, en concreto el de turismo de litoral, antes denominado de sol y playa; y el de turismo cultural, encontrándose en ambos una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.



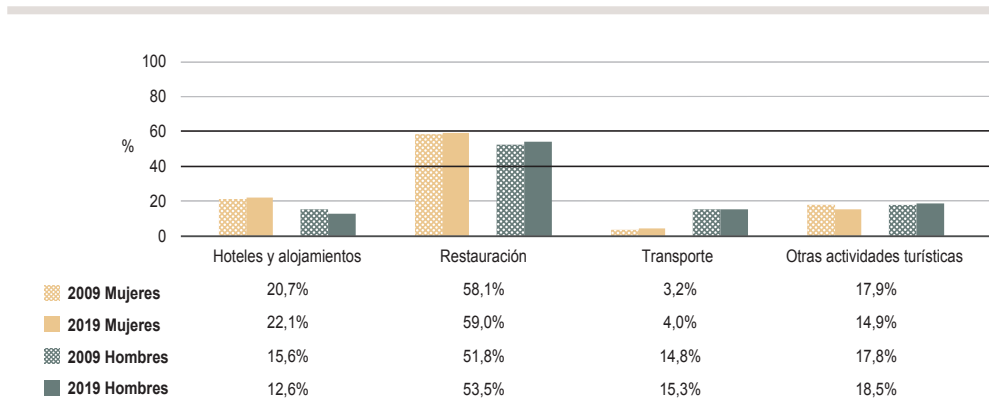
En 2019, se observa un predominio de mujeres en la elección del segmento de turismo cultural, que suponen un 52,8% respecto a un 47,2% de hombres. Respecto al año 2018, se produce un leve descenso (0,4 puntos porcentuales) en el porcentaje de mujeres, que en ese año era de 53,2% (frente a un 46,8% de hombres). En una comparativa más amplia, la década, se observa, por el contrario, que la presencia de mujeres turistas en este segmento ha aumentado en 0,8 puntos porcentuales respecto a 2009 (52% de mujeres y 48% de hombres).

Por su parte, en 2019 se observa un predominio de hombres (50,2% frente a un 49,8% de mujeres) en el segmento de turismo de litoral, habiéndose producido un aumento de 1,2 puntos porcentuales entre los turistas hombres respecto al año 2018 (49% hombres y 51% mujeres). También es positiva para estos la comparativa con 2009, ya que en la década su presencia en este segmento crece 1,5 puntos porcentuales (48,7% hombres y 51,3% mujeres).

### 3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

*Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*

**GRÁFICO 3.13.3. Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2009 y 2019**



Nota: Media anual.

Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El análisis de las ramas de actividad de la industria turística muestra una distribución diferente para mujeres y hombres, que no presenta grandes variaciones en los últimos años.

En 2019, la distribución entre las mujeres muestra que éstas tienen mayor presencia en restauración (59%) y en hoteles y alojamientos (22,1%), mientras que es mucho más baja en la rama de transporte (4%). Por su parte, entre los hombres, es también la rama de restauración la que concentra al mayor número (53,5% de los ocupados en turismo), aunque proporcionalmente son menos los hombres en esta actividad que las mujeres. También es menos frecuente entre los hombres con respecto a las mujeres su presencia en la rama de hoteles y alojamientos (12,6%).

Sin embargo, es mayor la cuota de hombres que se dedican a los transportes (15,3%). En el área de otras actividades turísticas, la distribución es algo más equilibrada, aunque con una mayor presencia entre los hombres que entre las mujeres (18,5% y 14,9% respectivamente).

Un análisis tomando como referencia una década muestra que ha aumentado la presencia de mujeres en las principales ramas, así crece 1,4 puntos porcentuales la presencia de mujeres en hoteles y alojamientos (20,7% en 2009), y 0,8 puntos porcentuales tanto en restauración como en transporte (58,1% y 3,2% respectivamente en 2009). Por el contrario, se ha producido un decremento de 3 puntos porcentuales para las mujeres en otras actividades turísticas, pasando de 17,9% en 2009 a 14,9 en 2019.

Los hombres, al contrario que las mujeres, experimentan entre 2009 y 2019 un descenso en la rama de hoteles y alojamientos de 2,9 puntos porcentuales (15,6% en 2009). Y muestran ascensos en el resto de ramas, de 1,7 puntos porcentuales en restauración (51,8% en 2009), de 0,6 puntos porcentuales en transporte (14,8% en 2009) y finalmente, de 0,7 puntos porcentuales en otras actividades turísticas (17,8% en 2009).

# 4

## **ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



# 4

El análisis de la representación de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía, ofrece una información muy relevante para avanzar en el estudio de la implementación de la igualdad género como principio organizativo de la administración andaluza. Aunque las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; existen, sin embargo, factores sociales y culturales que siguen comprometiendo la existencia de una participación igualitaria. El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021, aborda el análisis de estos factores que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o más masculinizadas.

El capítulo de Representación analiza la presencia según sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz. Cada año, se selecciona un colectivo que se estudia en mayor profundidad y desde una perspectiva evolutiva. En el Informe 2021, este colectivo es el personal del Sistema Educativo Público andaluz, cuya representación se analiza en el periodo 2008-2020, atendiendo también a la evolución que apuntaban los informes de 2009, 2013 y 2017.

Así mismo, la información se completa con un estudio de las pruebas de acceso a los distintos cuerpos docentes, junto con el de las retribuciones y de los permisos y situaciones administrativas del personal docente. Como en años anteriores, se seleccionan los permisos y situaciones administrativas cuya relevancia en las relaciones de género es más acusada, contemplando algunas remuneradas —como las incapacidades transitorias—, como otras con impacto presupuestario, como la reducción de jornada y otras situaciones administrativas y permisos no remunerados. La metodología se centra en el análisis del Índice de Utilización (IUt), que calcula la relación entre la presencia de las mujeres en los permisos y situaciones y su presencia en la plantilla. El estudio de las retribuciones se centra en el cálculo de la brecha salarial de género en función de las diferentes categorías y niveles, la edad y el número de descendientes. El análisis del resto de colectivos contempla únicamente los cambios interanuales más significativos y las tendencias observables.

Las fuentes de información que tradicionalmente han nutrido los análisis de Representación en los distintos informes de evaluación de impacto de género han sido los registros de la Consejería de Educación, en el caso del personal docente; del Servicio Andaluz de Salud, en el del personal estatutario, o el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía,

en los supuestos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. Para practicar un examen homogéneo, estático y comparable, los informes han sido extraídos siempre a fecha 1 de enero del ejercicio precedente al presupuesto que se elabora.

Para ajustar el análisis a las vicisitudes y cambios en la composición de las plantillas, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021 reseña también los datos actualizados y sustentados sobre la Adenda de Género del Anexo de Personal, que acompaña al Anteproyecto de ley del presupuesto de la Junta de Andalucía.

Pero dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda capturan datos cualitativos para la detección de la desigualdad, como la edad, la existencia o no de descendientes u otros que hacen aflorar brechas soterradas o sutiles, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en las conclusiones sobre las variables analizadas a 1 de enero. Instantánea valiosa que contribuye a alimentar, por otra parte, la serie anual histórica sobre la evolución de las brechas en los distintos colectivos.

En 2020, todos los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía, presentan en general representaciones altamente feminizadas, salvo el personal de las entidades instrumentales y los consorcios, que mantiene, en su conjunto, una representación equilibrada. No obstante, el estudio detallado por colectivo ofrece información muy relevante sobre la persistencia de desigualdades.

Así, por ejemplo, aunque la presencia de mujeres siga siendo mayoritaria en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía, especialmente entre el personal laboral, su presencia en los niveles superiores de la escala administrativa y en los grupos profesionales más elevados, se produce a un ritmo menor que la feminización del global de la plantilla. La temporalidad entre las mujeres del personal de la Administración General es diez puntos más elevada que entre los hombres. Así mismo, las mujeres son mayoría entre el personal más joven y entre el personal sin descendencia, esta presencia relativa suele ir reduciéndose a medida que se avanza en la edad y en el número de descendientes.

A lo largo del período 2008-2020, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz se ha caracterizado por una sobrerrepresentación femenina, que se ha ido agudizando a lo largo del período. Por otro lado, las mujeres se han ido incorporando lentamente a áreas más masculinizadas, como la Inspección Educativa o la Formación del Profesorado, así como a los puestos en los equipos directivos. Las pruebas de acceso a los cuerpos docentes de maestros y maestras, Educación Secundaria y Formación Profesional, revelan la permanencia de brechas de segregación horizontal por tipos de enseñanza y especialidades. En conjunto, en 2020 las mujeres docentes reciben una retribución 3,4% inferior a la del profesorado masculino, aunque entre el profesorado más joven existe una mayor igualdad retributiva. Así mismo, el uso de los permisos está muy feminizado, especialmente, el permiso para la reducción de jornada, mientras que los permisos por maternidad y/o paternidad son los más equilibrados en su solicitud.

Por lo que se refiere al Servicio Andaluz de Salud, en 2020 su plantilla estatutaria sigue acentuando su perfil femenino, ya que las mujeres son mayoría en todos los grupos profesionales y en todos los servicios de asistencia. La atención especializada tiene la representación de mujeres y

hombres más desequilibrada, y también la tienen puestos básicos como enfermería o auxiliar de enfermería. Se mantiene una representación prácticamente paritaria entre el personal médico, y por primera vez, se alcanza el equilibrio en el personal celador, tradicionalmente muy masculinizado. A pesar de la presencia mayoritaria de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, en 2020 aumentan, sin embargo, los hombres entre los puestos directivos y en los niveles superiores de la carrera administrativa.

En conjunto, en 2020 el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, ha feminizado su composición. Sin embargo, este aumento ha supuesto un repunte en la tasa de temporalidad, que ha afectado en mayor medida a las mujeres que a los hombres. La presencia de hombres aumenta entre el personal de mayor edad y a medida que se asciende en el número de trienios reconocidos, así como en el número de descendientes. Por el contrario, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en las Secretarías de los Juzgados de Paz y en el Cuerpo Especial de Medicina Forense, donde se alcanzan una representación perfectamente paritaria entre sus puestos directivos.

Finalmente, las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz mantienen en 2020 una tendencia próxima a la paridad, aunque solo los mandos intermedios y los puestos básicos mantienen plantillas equilibradas, mientras que entre los máximos cargos directivos y los equipos directivos se acentúa la sobrerrepresentación masculina en 2020. Los órganos de gobierno tampoco alcanzan la representación equilibrada que impulsa la Ley 9/2018, de 8 de octubre, aunque mejoran los valores de representación del año anterior.

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

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, analiza la representación de hombres y de mujeres del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, tomando en consideración variables como la adscripción, el grupo profesional, el nivel administrativo, la Consejería a la que se adscribe, la edad, la descendencia o la temporalidad.

Dada la importancia que para la igualdad de género tiene la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, se realiza un análisis específico del personal alto cargo, así como del personal funcionario en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa. El análisis profundiza en la relación entre la representación por sexo de estos puestos con la edad y las cargas familiares. Finalmente, se analiza la representación por sexo del personal de catálogo de las Agencias de Régimen Especial.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo componen 42.455 personas de las que 26.749 son mujeres (63%) y 15.706 son hombres (37%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto. Si se observa la categoría de altos cargos, la representación de hombres y mujeres se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con un 42% de mujeres, 71 mujeres alto cargo y 98 hombres o 58%. El personal funcionario suma un total de 20.475 personas de los que 8.930 son hombres que representan el 44% y las mujeres el 56% o 11.545, encontrándose esta presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada; mientras que en el caso del personal laboral no existe dicho equilibrio y las mujeres suponen el 70% (14.991) y los hombres el 30% (6.550).

Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 1 de enero de 2020, excepto altos cargos que son con fecha 13 de octubre de 2020.

Como se ha mencionado anteriormente, en general, en 2020 sigue siendo mayoritaria la presencia de mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,26)<sup>1</sup>, especialmente, entre el personal laboral. No obstante, se mantiene una segregación vertical, ya que su presencia en los niveles superiores de la escala administrativa y de los grupos profesionales más elevados, se produce a un ritmo menor que la feminización del global de la plantilla. Así mismo, se aprecia una masculinización de las Consejerías más vinculadas al sector productivo, como las Consejerías de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible,

1 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , 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.



o Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio; mientras que las Consejerías con competencias en materia de reproducción social –Educación y Deporte, Salud y Familias, o Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación–, están ampliamente feminizadas.

#### 4.1.1. Análisis general

En enero de 2020, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía ascendía a 43.718 personas, de las que 27.463 eran mujeres y 16.255 hombres (IPRHM=1,26). El personal ha descendido en 106 efectivos con relación al año anterior; no obstante, este descenso ha sido más acusado entre los hombres que entre las mujeres, por lo que en 2020 se ha acentuado la feminización de la plantilla respecto a 2019 (IPRHM=1,25). Se confirma así la tendencia de años precedentes, y se pronuncia también la mayor feminización del personal de Administración General de la Junta de Andalucía en relación con los valores de la representación por sexo para el conjunto de la Administración General del Estado (IPRHM=0,97)<sup>2</sup>.

La representación del personal alto cargo mantiene los valores de equilibrio de los últimos años (IPRHM=0,92), aunque en 2020 aumenta ligeramente la presencia masculina con relación a 2019 (IPRHM=0,96). Entre el personal funcionario, sin embargo, se ha producido una leve disminución de hombres (IPRHM=1,13) respecto al año anterior (IPRHM=1,12), aunque sin traspasar los márgenes de la representación equilibrada. Por su parte, entre el personal laboral, la tendencia a la feminización es más acusada y por tanto, más alejada de la paridad (IPRHM=1,39), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,38). Esta sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral condiciona el desequilibrio del conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que esta categoría representa el 49,6% de la plantilla.

Mientras que Andalucía comparte la tendencia al equilibrio entre el personal funcionario con la Administración General del Estado (IPRHM=1,05), presenta sin embargo una distribución muy feminizada entre su personal laboral en comparación con el conjunto del Estado (IPRHM=0,81). En ello influyen las diferentes competencias que llevan a cabo cada una de las administraciones públicas, ya que la Junta de Andalucía tiene transferidas las competencias en salud, educación o políticas sociales, que habitualmente están más feminizadas y cuentan con una mayor presencia de mujeres que, por ejemplo, las competencias en seguridad y defensa.

En 2020 la tasa de temporalidad<sup>3</sup> ha alcanzado al 21,6% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, consolidando la tendencia creciente de los últimos años, ya que en 2019 la temporalidad afectaba al 20,7%. La temporalidad es diez puntos más elevada entre las mujeres (25,3%) que entre los hombres (15,4%) y resulta más acusada entre el personal laboral (28,5%) que entre el personal funcionario (14,7%). Las mujeres laborales son por tanto el colectivo que presenta la tasa de temporalidad más elevada de toda la Administración General de la Junta de Andalucía, alcanzando el 31,7%, frente al 21,4% de incidencia entre el personal laboral masculino.

2 IPRHM para la Administración General del Estado a julio de 2019 según los datos del Registro Central de Personal (2019) del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (p.10).

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

El análisis por grupos profesionales revela que la proporción de mujeres entre el personal funcionario aumenta a medida que se desciende en el grupo profesional. El grupo E es, por tanto, el que presenta una representación más feminizada (IPRHM=1,47), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,35). Le sigue el grupo C2 (IPRHM=1,35) con valores ligeramente superiores a los del año anterior (IPRHM=1,34); el grupo C1 (IPRHM=1,25) que mantiene la distribución de 2019; y el grupo A2 (IPRHM=1,22), que aumenta la presencia relativa de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=1,21). Finalmente, el grupo A1 que es el que exige mayores requerimientos formativos para su acceso y el que dispone de mayor remuneración y capacidad de decisión, presenta una representación equilibrada (IPRHM=0,97) más cercana a la paridad que en 2019 (IPRHM=0,96).

**CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Año 2020 y 2019**

| Categoría            | Año  | Grupos |       |        |       |      | Total |
|----------------------|------|--------|-------|--------|-------|------|-------|
|                      |      | A1/I   | A2/II | C1/III | C2/IV | E/V  |       |
| Personal Alto Cargo  | 2020 | 0,92   |       |        |       |      | 0,93  |
|                      | 2019 | 0,96   |       |        |       |      | 0,96  |
| Personal Funcionario | 2020 | 0,97   | 1,22  | 1,25   | 1,35  | 1,47 | 1,13  |
|                      | 2019 | 0,96   | 1,21  | 1,25   | 1,34  | 1,35 | 1,12  |
| Personal Laboral     | 2020 | 1,24   | 1,51  | 1,42   | 1,05  | 1,46 | 1,39  |
|                      | 2019 | 1,22   | 1,50  | 1,41   | 1,06  | 1,46 | 1,38  |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Entre el personal laboral sin embargo, en 2020 el grupo profesional más feminizado es el grupo II (IPRHM=1,51), como también ocurría el año anterior (IPRHM=1,50), donde se concentra el personal con titulaciones de grado medio, como educador/a social e infantil o trabajo social. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicios doméstico y cocina; y el grupo III (IPRHM=1,42), con una alta presencia de personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares, este último con incluso una menor presencia relativa de hombres que en 2019 (IPRHM=1,41).

El grupo I que es donde se concentra el personal con titulaciones superiores y donde se ubican los cargos de mayor responsabilidad y remuneración, también presenta una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,24), con valores que se alejan aún más de los márgenes del equilibrio que el año anterior (IPRHM=1,22). El grupo IV es el único que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,05) más próxima a la paridad que en 2019 (IPRHM=1,06). Atendiendo al puesto de trabajo, se observa que en este grupo se incluye el personal auxiliar de clínica, cocina o administrativo, muy feminizado; así como el personal oficial de segunda dedicado a oficios, conformado prácticamente en su totalidad por hombres.

### 4.1.2. Personal alto cargo

En 2020, el personal alto cargo<sup>4</sup> de la Administración General de la Junta de Andalucía está compuesto por 216 personas, 117 hombres y 99 mujeres, y mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,92), cerca de la paridad.

**CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2020. IPRHM 2020 y 2019**

|                                   | M         | H          | TOTAL      | IPRHM       |             |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|
|                                   |           |            |            | 2020        | 2019        |
| Presidencia                       | -         | 1          | 1          | 0,00        | 0,00        |
| Consejerías                       | 5         | 7          | 12         | 0,83        | 0,91        |
| Viceconsejerías                   | 6         | 7          | 13         | 0,92        | 0,73        |
| Secretaría General                | 15        | 23         | 38         | 0,79        | 0,89        |
| Secretaría General Técnica        | 4         | 7          | 11         | 0,73        | 1,09        |
| Dirección General y Del. Gobierno | 33        | 38         | 71         | 0,93        | 0,98        |
| Delegaciones Territoriales        | 27        | 21         | 48         | 1,13        | 1,08        |
| Otros Altos Cargos                | 9         | 13         | 22         | 0,82        | 0,74        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>99</b> | <b>117</b> | <b>216</b> | <b>0,92</b> | <b>0,94</b> |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Las Secretarías Generales Técnicas son las adscripciones más masculinizadas (IPRHM=0,73) a diferencia de lo que ocurría en 2019, que estaban ligeramente feminizadas (IPRHM=1,09) si bien dentro del equilibrio representativo. Las Secretarías Generales también se han colocado fuera de la banda de equilibrio con relación a 2019 (IPRHM=0,89), mientras que las Viceconsejerías y otros altos cargos han avanzado hacia valores de equilibrio (IPRHM=0,92 y 0,82 respectivamente) respecto al año anterior (IPRHM=0,73 y 0,74 respectivamente).

En 2020 se ralentiza la incorporación de mujeres alto cargo entre el personal más joven, donde se aprecia una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), abandonando los valores de equilibrio de 2019 (IPRHM=0,86). Entre el personal alto cargo de 35 a 44 años se alcanza una representación equilibrada (IPRHM=1,17), mientras que el año anterior las mujeres alto cargo eran mayoría (IPRHM=1,29). Al igual que en 2019, en 2020 se alcanza una representación prácticamente paritaria entre el personal alto cargo de 45 a 55 años (IPRHM=0,98); y sin embargo, como también sucedía en 2019, entre el personal de mayor edad los hombres alto cargo están sobrerrepresentados (IPRHM=0,75 para personal de 55 a 64 años y de 0,33 para mayores de 65 años).

4 El análisis del personal alto cargo se realiza con datos actualizados a 13 de octubre de 2020.

La descendencia no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía, ya que en 2020 existe una presencia equilibrada en cualquier opción de descendencia. De hecho, entre el personal alto cargo con un descendiente se encuentran los valores de representación más equilibrados (IPRHM=1,02), seguido de la opción de dos descendientes (IPRHM=0,93), tres o más descendientes (IPRHM=0,88) y finalmente, del personal alto cargo sin descendientes (IPRHM=0,86).

Debido al reciente cambio en la estructuración de la Administración General de la Junta de Andalucía, llevado a cabo en virtud del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y que sigue en marcha, no ha sido posible realizar el análisis del personal según Consejerías y Consejos que habitualmente se hace a lo largo de todo el epígrafe de Administración General de la Junta de Andalucía y que será retomado en próximas ediciones del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

#### 4.1.3. Personal funcionario

En 2020 el personal funcionario ha aumentado ligeramente la presencia de mujeres, pero sin sobrepasar los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=1,13). Destaca el incremento experimentado en el grupo A1 (IPRHM=0,97), que representa además el 44,5% del total de la plantilla, confirmando la tendencia hacia la paridad en este grupo profesional de los últimos años. La distribución por grupos profesionales también se caracteriza por la infrarrepresentación masculina en el grupo E (IPRHM=1,47), si bien, dado que solo representa el 0,2% del personal, este desequilibrio no arrastra los valores de representación del conjunto.

La presencia femenina también disminuye a medida que se avanza en los niveles de la carrera administrativa. Los niveles inferiores son, por tanto, los que tienen una mayor representación de mujeres, mientras que en los niveles superiores se aprecia un mayor protagonismo masculino. Así, por ejemplo, la feminización hasta el nivel 14 es predominante (IPRHM=1,42), ya que las mujeres representan el 70,8% de este personal; y sin embargo, los niveles superiores de la escala administrativa (27-30) presentan una representación equilibrada (IPRHM=0,92), con una presencia de hombres mayoritaria del 54%.

El análisis por edad del personal funcionario, revela que en todas las edades existe una representación equilibrada, salvo entre el personal más joven (24 a 34 años) donde se aprecia una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33), en mayor media que en 2019 (IPRHM=1,31). Por el contrario, la presencia masculina es mayoritaria entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,89), si bien, se observa una tendencia hacia la paridad con relación al año anterior (IPRHM=0,85).

La descendencia también parece tener impacto en la representación por sexo del personal funcionario, ya que entre el personal sin descendencia hay una mayor presencia femenina (IPRHM=1,16) que entre el personal con un hijo/a (IPRHM=1,15), el personal con dos descendientes (IPRHM=1,10), y que en entre el personal con tres o más descendientes (IPRHM=1,07).

**CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2019**

| Grupo/<br>Nivel | A1           |              | A2           |              | C1           |              | C2           |            | E         |          | Total         |              |               |            | IPRHM       |             |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|----------|---------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|
|                 | M            | H            | M            | H            | M            | H            | M            | H          | M         | H        | M             | H            | Total         | %/         | 2020        | 2019        |
| 30              | 82           | 121          |              |              |              |              |              |            |           |          | 82            | 121          | 203           | 0,9        | 0,81        | 0,84        |
| 29              | 35           | 46           |              |              |              |              |              |            |           |          | 35            | 46           | 81            | 0,4        | 0,86        | 0,88        |
| 28              | 457          | 464          |              |              |              |              |              |            |           |          | 457           | 464          | 921           | 4,2        | 0,99        | 0,95        |
| 27              | 264          | 354          |              |              |              |              |              |            |           |          | 264           | 354          | 618           | 2,8        | 0,85        | 0,83        |
| 26              | 491          | 622          |              |              |              |              |              |            |           |          | 491           | 622          | 1.113         | 5,1        | 0,88        | 0,84        |
| 25              | 1.903        | 2.244        |              |              |              |              |              |            |           |          | 1.903         | 2.244        | 4.147         | 19,0       | 0,92        | 0,91        |
| 24              | 216          | 191          | 35           | 19           |              |              |              |            |           |          | 251           | 210          | 461           | 2,1        | 1,09        | 1,14        |
| 23              | 400          | 420          |              |              |              |              |              |            |           |          | 400           | 420          | 820           | 3,8        | 0,98        | 0,96        |
| 22              | 845          | 551          | 483          | 294          |              |              |              |            |           |          | 1.328         | 845          | 2.173         | 10,0       | 1,22        | 1,23        |
| 21              |              |              | -            | 40           | -            | 8            |              |            |           |          | -             | 48           | 48            | 0,2        | -           | -           |
| 20              |              |              | 550          | 476          | 11           | 93           |              |            |           |          | 561           | 569          | 1.130         | 5,2        | 0,99        | 0,98        |
| 19              |              |              | 1            | -            |              |              |              |            |           |          | 1             | -            | 1             | 0,0        | 2,00        | 2,00        |
| 18              |              |              | 690          | 292          | 2.354        | 1.298        |              |            |           |          | 3.044         | 1.590        | 4.634         | 21,2       | 1,31        | 1,31        |
| 17              |              |              |              |              | 52           | 11           | 2            | 17         |           |          | 54            | 28           | 82            | 0,4        | 1,32        | 1,42        |
| 16              |              |              |              |              | 802          | 544          | 14           | 65         |           |          | 816           | 609          | 1.425         | 6,5        | 1,15        | 1,12        |
| 15              |              |              |              |              | 1.434        | 834          | 14           | 7          |           |          | 1.448         | 841          | 2.289         | 10,5       | 1,27        | 1,26        |
| 14              |              |              |              |              |              |              | 1.156        | 478        |           |          | 1.156         | 478          | 1.634         | 7,5        | 1,41        | 1,41        |
| 13              |              |              |              |              |              |              |              |            | 1         | 3        | 1             | 3            | 4             | 0,0        | 0,50        | 0,50        |
| 12              |              |              |              |              |              |              |              |            | 24        | 6        | 24            | 6            | 30            | 0,1        | 1,60        | 1,44        |
| <b>Total</b>    | <b>4.693</b> | <b>5.013</b> | <b>1.759</b> | <b>1.121</b> | <b>4.653</b> | <b>2.788</b> | <b>1.186</b> | <b>567</b> | <b>25</b> | <b>9</b> | <b>12.316</b> | <b>9.498</b> | <b>21.814</b> | <b>100</b> | <b>1,13</b> | <b>1,12</b> |
|                 | 9.706        |              | 2.880        |              | 7.441        |              | 1.753        |            | 34        |          | 21.814        |              |               |            |             |             |
| IPRHM 2019      | 0,97         |              | 1,22         |              | 1,25         |              | 1,35         |            | 1,47      |          | 1,13          |              |               |            |             |             |
| IPRHM 2008      | 0,96         |              | 1,21         |              | 1,25         |              | 1,34         |            | 1,35      |          | 1,12          |              |               |            |             |             |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

### Personal funcionario de los niveles 27–30

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

En la Administración General de la Junta de Andalucía se confirma la tendencia de los últimos años hacia una representación más equilibrada en estos puestos en los que tradicionalmente las mujeres han tenido más dificultades de acceso. En 2020 la representación avanza hacia la paridad (IPRHM=0,92) con relación a 2019 (IPRHM=0,90); si bien, cabe señalar que estos valores todavía

no son proporcionales a la presencia de mujeres en el grupo A1 (IPRHM=0,97), ni en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

Las mujeres más jóvenes se van incorporando a estos niveles de mayor responsabilidad y remuneración, invirtiendo lentamente la alta masculinización de estos puestos, especialmente, entre el personal funcionario de mayor edad. Esta tendencia la ilustra la sobrerrepresentación femenina que se observa entre el personal de 24 a 34 años (IPRHM=1,33) y el alto desequilibrio entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,51), entre quienes el 74,5% de los efectivos son hombres. En los tramos intermedios, la representación se mantiene equilibrada, si bien, se observa un incremento de la presencia masculina a medida que se asciende en los tramos de edad. Así, el personal de 35 a 44 años tiene una distribución cercana a la paridad (IPRHM=1,02); entre los 45 y los 54 años se aprecia una mayor presencia de hombres (IPRHM=0,94); y finalmente, entre el personal de 55 a 64 años es la mayor presencia masculina siempre dentro de la franja de representación equilibrada (IPRHM=0,84).

La descendencia también parece afectar a la presencia de mujeres en los niveles más altos de la carrera administrativa. Así, la opción sin descendientes es la que presenta una mayor presencia femenina (IPRHM=1,10), aunque ligeramente inferior que en 2019 (IPRHM=1,11). Le sigue la opción con un solo hijo/a (IPRHM=0,90) en la que se aprecia una mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=0,87). La opción con dos descendientes es la más masculinizada, tanto en 2020 como en 2019, aunque en menor medida en el presente año (IPRHM=0,83 y 0,79 respectivamente). La opción con tres o más descendientes también avanza en 2020 hacia una representación más equilibrada (IPRHM=0,89) que en 2019 (IPRHM=0,85).

#### 4.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía representa el 49,6% del total de su personal, reduciendo su peso con relación a 2019, cuando el porcentaje de personal laboral era del 50,8%. También en 2020 se trata de la categoría más feminizada (IPRHM=1,39), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,38), lo que condiciona el mayor desequilibrio del conjunto de todo el personal de la Administración General.

La alta sobrerrepresentación femenina la acusan todos los grupos profesionales, incrementando incluso la presencia relativa de mujeres en relación con 2019. Solo la categoría IV reduce la representación femenina (IPRHM=1,05) respecto al año anterior (IPRHM=1,06), presentando en ambos años valores próximos a la paridad.

Como en años precedentes, la sobrerrepresentación femenina es muy acusada en todas las edades, especialmente entre el personal laboral más joven, de 24 a 34 años, (IPRHM=1,51) y entre el personal mayor de 65 (IPRHM=1,51). En 2020 cabe señalar, no obstante, la ligera mejora en ambos tramos de edad con relación a 2019, cuando el desequilibrio era todavía mayor (IPRHM=1,54 y 1,56 respectivamente). También se observa una mejora en los valores del personal entre 35 y 44 años (IPRHM=1,47) respecto al año anterior (IPRHM=1,48), así como un aumento del desequilibrio entre el personal de 45 a 54 (IPRHM=1,44) y de 55 a 64 (IPRHM=1,34) con relación a 2019 (IPRHM=1,43 y 1,33 respectivamente).

Teniendo en cuenta el número de hijos e hijas, también se observa una incidencia de la descendencia sobre la feminización del personal, viéndose que todas las opciones superan los márgenes de la representación equilibrada. Así, entre el personal laboral sin descendientes se encuentra la mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,42), con valores similares a los del año anterior; mientras que, por el contrario, entre el personal con tres o más descendientes, la presencia de hombres es la más elevada (IPRHM=1,34) aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,32). La opción de un descendiente es la segunda más feminizada (IPRHM=1,40), seguida de la opción con dos descendientes (IPRHM=1,36), ambas con más presencia relativa de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,39 y 1,35).

#### 4.1.5. Personal de catálogo

En 2019 se analizó por primera vez el personal de catálogo que tienen dos de las Agencias de Régimen Especial: el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). En 2020 mejora el equilibrio de la representación (IPRHM=1,20) con relación a 2019 (IPRHM=1,21) motivada por una mayor presencia de hombres en AGAPA (IPRHM=1,02) respecto al año anterior (IPRHM=1,03), mientras que el SAE mantiene los valores de sobrerrepresentación femenina del año anterior (IPRHM=1,34).

El 99,5% del personal de las ARE trabaja a tiempo completo. En el SAE, solo el 1% de su personal trabaja a tiempo parcial, observándose una representación equilibrada. Atendiendo a la temporalidad, en conjunto, el 64,8% del personal es indefinido y presenta una representación de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,13), aunque menor que en 2019 (IPRHM=1,10). Entre las categorías temporales –contrato de duración determinada e indefinido no fijo– se observa, sin embargo, una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,30 y 1,36 respectivamente), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,32 y 1,41).

En 2020 se aprecia una representación equilibrada entre el personal de todas las edades, salvo entre personal entre 45 a 55 años que está feminizado (IPRHM=1,27). Sin embargo, el análisis por edad de cada entidad, revela comportamientos diferentes: en AGAPA hay sobrerrepresentación masculina entre el personal de 24 a 34 años y de 55 a 64 años, mientras que en el SAE se observa una sobrerrepresentación de mujeres en todas las edades, salvo entre el personal mayor de 55 años.

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

El presente epígrafe se centra en el análisis del Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>5</sup>, atendiendo a la presencia de mujeres y hombres entre su personal docente a enero de 2020. En esta ocasión, además, se realiza un análisis en profundidad que compara evolutivamente el período 2008-2020, contrastando las tendencias apuntadas en los estudios de evolución previos realizados en 2013 y 2017. En este análisis de 2020 también se analizarán por primera vez los permisos y las retribuciones del personal docente.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 109.054 personas de las que 70.941 son mujeres (65,1%) y 38.113 son hombres (34,9%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto que excede los márgenes de equilibrio. El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado ya que el personal laboral lo componen 691 personas de las cuales 358 son mujeres (65,1% del personal laboral) y los hombres son 333 (34,9% del personal laboral).

El estudio incluye una valoración general del conjunto del personal docente, observándolo en función de los distintos niveles y tipos de enseñanza, según el tipo de centro y la edad. También se atiende de manera específica al personal dedicado a la inspección educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector, y que se han venido caracterizando por contar con mayor presencia masculina. Así mismo, se analiza la temporalidad en el empleo, y los resultados de las pruebas de acceso, comparando la representación por sexo del personal seleccionado y las tasas de éxito para mujeres y para hombres. Finalmente, se estudian las retribuciones por nivel educativo y tipo de enseñanza, así como las características en la utilización de los diferentes permisos, de manera diferenciada entre mujeres y hombres. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la concertada, con fecha 1 de enero de 2020.

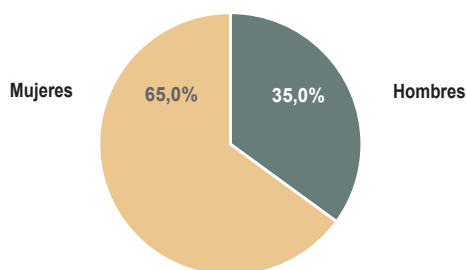
5 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como al personal de los centros públicos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



### 4.2.1. Análisis General

Este análisis se realiza con datos a fecha 1 de enero de 2020, y por tanto, no reflejan las contrataciones realizadas con motivo de la pandemia por COVID-19. En enero de 2020, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, lo conformaban un total de 122.067 personas, que incluye los centros públicos y los concertados, siendo un 0,5% más voluminoso que en 2019. Las mujeres (79.310) representan el 65% del personal docente, un 0,8% más que el año anterior, mientras que los hombres (42.757) conforman el 35% (reduciéndose su presencia en un 0,1% en relación con 2019). En 2020 se consolida, por tanto, la tendencia hacia una mayor feminización del profesorado (IPRHM=1,30)<sup>6</sup> que se viene experimentado desde 2008 (IPRHM=1,22). La sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es, no obstante, menor que la que se produce en el conjunto de España, donde el 72,1% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, está conformado por mujeres y el 27,9% por hombres<sup>7</sup>. La representación por sexo también es menos desequilibrada que en el conjunto de los Estados Miembros de la Unión Europea.

GRÁFICO 4.2.1.1. Distribución del personal docente según sexo. Año 2020

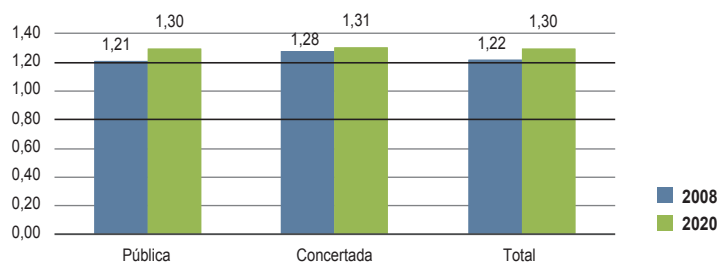


En 2008, los centros de titularidad pública rozaban valores de equilibrio (IPRHM=1,21), mientras que la educación concertada presentaba una representación más feminizada (IPRHM=1,28). Sin embargo, en el período de 2008 a 2020, se ha producido una incorporación creciente de mujeres en ambos tipos de centros, destacándose el mayor desequilibrio que experimentan los centros públicos en 2020 (IPRHM=1,30), donde se alcanzan valores de representación similares a los concertados (IPRHM=1,31).

6 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M+H)}{(M+H)} + 1$ , 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.

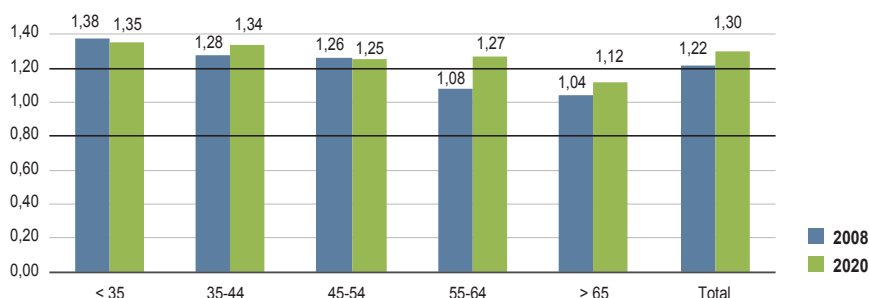
7 Datos para el curso 2017-2018, incluido en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020). Para más información: <http://www.educacionyfp.gob.es/gl/dam/jcr:914e956e-9241-49c5-b9a6-d99d6eade751/igualdad-en-cifras-2020-online.pdf>

■ **GRÁFICO 4.2.1.2. IPRHM del personal docente según titularidad de los centros docentes. Años 2008 y 2020**



El análisis evolutivo en función de la edad, revela una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos de edad, tanto para 2008, como para 2020, con diferencias según la edad. El personal docente menor de 35 años es el más feminizado para ambos años, pero en 2020 se reduce el desequilibrio (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,38). En ambos años, los hombres y las mujeres mayores de 65 años presentan una representación de género equilibrada.

■ **GRÁFICO 4.2.1.3. IPRHM del personal docente según edad. Años 2008 y 2020**



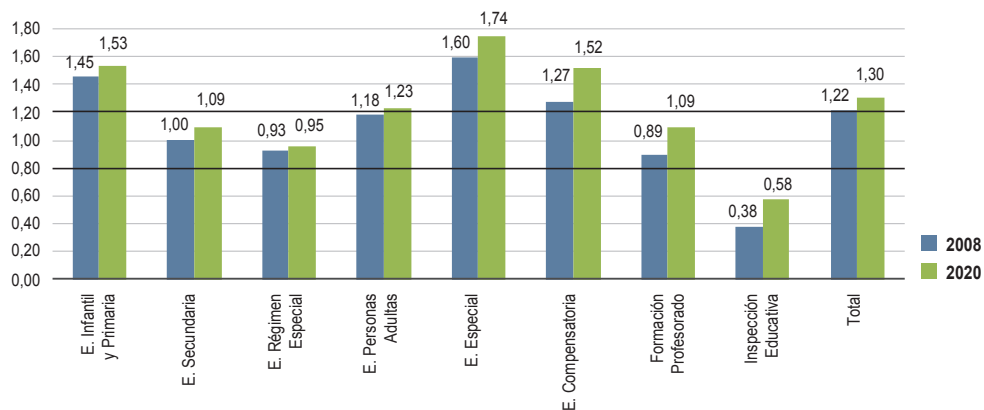
La temporalidad<sup>8</sup> en los centros de titularidad pública alcanza al 17,7% del total del personal, si bien, afecta más a los hombres que a las mujeres, ya que entre el profesorado masculino los puestos temporales alcanzan un 22,3%, mientras que, entre el femenino suponen el 15,3%.

## 4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

El análisis por tipo de enseñanza, muestra que en 2020 se han feminizado todos los tipos de enseñanza con relación a 2008, especialmente en los tipos de enseñanza que en 2008 estaban más masculinizadas. Este es el caso de Inspección Educativa y de la Formación del Profesorado.

<sup>8</sup> La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

GRÁFICO 4.2.2.1. IPRHM del personal docente por tipo de enseñanza. Años 2008 y 2020



Por otro lado, tanto en 2020 como en 2008, la presencia femenina es más acusada en Educación Especial, Educación Infantil y Primaria y en Educación Compensatoria. En ambos años, tanto en Educación Secundaria como en las Enseñanzas de Régimen Especial, se encuentra una distribución más cercana a la paridad.

CUADRO 4.2.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

| Niveles                            | Mujeres       | Hombres       | Total          | % Total      | IPRHM       |             |
|------------------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|-------------|-------------|
|                                    |               |               |                |              | 2020        | 2008        |
| Educación Infantil y Primaria      | 36.238        | 11.036        | 47.274         | 38,7         | 1,53        | 1,45        |
| centros públicos                   | 29.453        | 8.744         | 38.197         | 31,3         | 1,54        | 1,44        |
| centros concertados                | 6.785         | 2.292         | 9.077          | 7,4          | 1,49        | 1,51        |
| Educación Secundaria               | 32.210        | 26.804        | 59.014         | 48,3         | 1,09        | 1,00        |
| centros públicos                   | 26.929        | 22.413        | 49.342         | 40,4         | 1,09        | 0,99        |
| centros concertados                | 5.281         | 4.391         | 9.672          | 7,9          | 1,09        | 1,04        |
| Enseñanzas de Régimen Especial (p) | 2.271         | 2.495         | 4.766          | 3,9          | 0,95        | 0,93        |
| Educación de Personas Adultas (p)  | 1.262         | 788           | 2.050          | 1,7          | 1,23        | 1,18        |
| Educación Especial                 | 5.701         | 846           | 6.547          | 5,4          | 1,74        | 1,60        |
| centros públicos                   | 4.745         | 639           | 5.384          | 4,4          | 1,76        | 1,63        |
| centros concertados                | 956           | 207           | 1.163          | 1,0          | 1,64        | 1,48        |
| Educación Compensatoria (p)        | 1.357         | 427           | 1.784          | 1,5          | 1,52        | 1,27        |
| Formación del Profesorado (p)      | 188           | 157           | 345            | 0,3          | 1,09        | 0,89        |
| Inspección Educativa (p)           | 83            | 204           | 287            | 0,2          | 0,58        | 0,38        |
| <b>Total</b>                       | <b>79.310</b> | <b>42.757</b> | <b>122.067</b> | <b>100,0</b> | <b>1,30</b> | <b>1,22</b> |
| centros públicos                   | <b>66.288</b> | <b>35.867</b> | <b>102.155</b> | <b>83,7</b>  | <b>1,30</b> | <b>1,21</b> |
| centros concertados                | <b>13.022</b> | <b>6.890</b>  | <b>19.912</b>  | <b>16,3</b>  | <b>1,31</b> | <b>1,28</b> |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos.

## A. Educación Infantil y Primaria

La Educación Infantil y Primaria suele ser la más feminizada de todos los niveles y tipos de enseñanza, lo que también sucede en el Sistema Educativo Público andaluz, ya que las mujeres representan el 76,7% de este personal docente<sup>9</sup> en 2020.

A lo largo del período 2008-2020 el proceso de feminización de este nivel de enseñanza ha estado impulsado por el aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, donde ha disminuido proporcionalmente el número de hombres. Así, si en 2008 el IPRHM era de 1,44, en 2020 pasa a 1,54. Sin embargo, en los centros concertados, la tendencia ha sido la inversa: el número de hombres se ha incrementado en mayor medida que el número de mujeres, por lo que al final del período (IPRHM=1,49) se ha atenuado ligeramente el alto desequilibrio de 2008 (IPRHM=1,51).

Aunque las mujeres son mayoría en todas las edades, otro rasgo destacable del período es la leve reducción de la feminización entre el personal docente más joven –que pasa de un IPRHM de 1,53 en 2008 a 1,49 en 2020–, lo que indica que en los últimos años se han ido incorporando más hombres a la docencia en este nivel educativo. Por el contrario, en las edades más avanzadas se observa un proceso de importante feminización de la representación. Así, si el IPRHM del profesorado de 55 a 64 en 2008 era de 1,28, en 2020 pasa a 1,57; y el IPRHM del profesorado mayor de 65 años pasa de 1,39 al inicio del período, a 1,52 en 2020.

### Pruebas de acceso

Otro interesante elemento de análisis son los resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras, celebradas en el período 2017-2019<sup>10</sup>. En concreto, se celebraron dos convocatorias, una en 2017<sup>11</sup> en la que se ofertaron 1.887 plazas; y otra en 2019<sup>12</sup>, en la que se ofertaron 3.800. En ambas convocatorias fueron cubiertas en total 5.649 plazas, el 79,2% por mujeres, y el 20,8% por hombres (IPRHM=1,58). Se mantiene por tanto la tendencia a la feminización en la incorporación de docentes en la Educación Infantil y Primaria, que ha caracterizado todo el período; ofreciendo datos muy similares a los resultados de las oposiciones de 2007, cuando el 75,9% de las plazas fueron cubiertas por mujeres y el 20,5% por hombres.

9 Este porcentaje es, no obstante, inferior que el que presenta España ya que según el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020), para el conjunto del territorio nacional, en el curso 2017-2018, las mujeres representan el 97,7% en Educación Infantil y el 81,7% en Educación Primaria.

10 El Informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto del Presupuesto de 2013, realizó un análisis comparativo del período 2008-2012, y el de 2017 desde 2013 hasta 2016.

11 Regulada por la Orden de 31 de marzo de 2017, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

12 Regulada por la Orden de 25 de marzo de 2019, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

■ CUADRO 4.2.2.2. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2017 y 2019

| Especialidad          | Mujeres       |              | Hombres      |              | Total S      | IPRHM conv. 2017 y 2019 | Tasa de éxito conv. 2017 y 2019 |             |
|-----------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|---------------------------------|-------------|
|                       | P             | S            | P            | S            |              |                         | Mujeres                         | Hombres     |
| Educación Infantil    | 6.218         | 429          | 228          | 21           | 450          | 1,91                    | 6,9                             | 9,2         |
| Inglés                | 5.397         | 921          | 1.812        | 247          | 1.168        | 1,58                    | 17,1                            | 13,6        |
| Francés               | 3.297         | 699          | 899          | 174          | 873          | 1,60                    | 21,2                            | 19,4        |
| Educación Física      | 728           | 83           | 1.482        | 163          | 246          | 0,67                    | 11,4                            | 11,0        |
| Música                | 1.441         | 247          | 922          | 119          | 366          | 1,35                    | 17,1                            | 12,9        |
| Pedagogía Terapéutica | 6.871         | 727          | 883          | 79           | 806          | 1,80                    | 10,6                            | 8,9         |
| Audición y Lenguaje   | 2.355         | 375          | 307          | 27           | 402          | 1,87                    | 15,9                            | 8,8         |
| Educación Primaria    | 6.464         | 991          | 2.396        | 347          | 1.338        | 1,48                    | 15,3                            | 14,5        |
| Alternativas a la ESO | 7             | 0            | 0            | 0            | 0            |                         |                                 |             |
| <b>Total</b>          | <b>32.778</b> | <b>4.472</b> | <b>8.929</b> | <b>1.177</b> | <b>5.649</b> | <b>1,58</b>             | <b>13,6</b>                     | <b>13,2</b> |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

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

Como en las convocatorias anteriores, las mujeres están sobrerrepresentadas en prácticamente todas las especialidades a excepción de Educación Física. Las tasas de éxito son muy similares entre ambos sexos, lo que muestra que la menor presencia de hombres seleccionados, está motivada porque hay menos hombres que se presentan a este tipo de oposiciones.

## B. Educación Secundaria

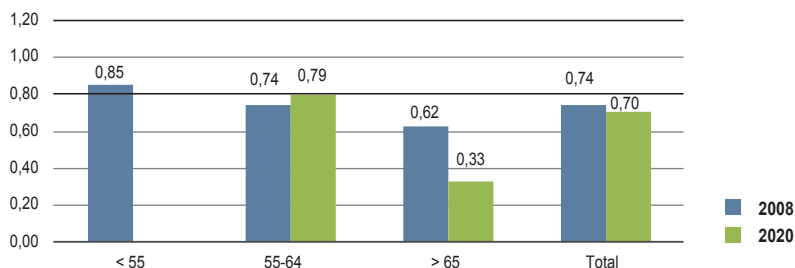
La Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de profesorado de todo el Sistema Público de Educación andaluz y donde la representación está dentro de los márgenes de equilibrio y muy cercana a la paridad en Andalucía<sup>13</sup>, ya que los hombres constituyen el 45,4% de todo el personal docente en este nivel, y las mujeres el 54,6%.

De 2008 a 2020 se mantienen valores prácticamente paritarios, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados. No obstante, se observa un ligero incremento en la representación de mujeres en ambos tipos de centros: en 2008, en los centros públicos el IPRHM era de 0,99 y en los concertados de 1,04, mientras que, en 2020, en ambos tipos de centros, pasa a 1,09.

A lo largo del período también se ha incrementado el número de mujeres docentes en todas las edades. Destaca el salto experimentado en las edades superiores, donde la presencia de hombres era mayoritaria en 2008 (IPRHM de 0,84 en docentes de 55 a 64 años y de 0,79 para docentes mayores de 65 años), mientras que en 2020 alcanzan valores de representación prácticamente paritarias (IPRHM de 1,02 en docentes de 55 a 64 años y de 0,95 para mayores de 65 años).

13 Según el Informe Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019. Informe español, en el conjunto del territorio español el personal docente de la 1ª etapa de Educación Secundaria está conformado en un 60,3% de mujeres y la 2ª etapa por un 55,2%.

■ GRÁFICO 4.2.2.2. IPRHM del personal docente en Educación Secundaria con cátedra según edad. Años 2008 y 2020



Esta tendencia, sin embargo, no se traslada al profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria, y que representan el 0,62% del total del profesorado. En 2020 el 64,9% del personal docente con cátedra son hombres. En concreto, en Educación Secundaria, se observa una disminución de las mujeres con cátedra en este nivel de enseñanza a lo largo del período, lo que agudiza el desequilibrio y acentúa la sobrerrepresentación masculina en 2020. El análisis por edad revela que la representación más desequilibrada se produce entre el personal docente de mayor edad, y que en 2020 no hay ninguna mujer catedrática menor de 55 años.

### Pruebas de acceso

Desde el año 2016 se ha realizado una nueva convocatoria al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria en 2018<sup>14</sup>, en la que se ofertaron 4.229 plazas. Finalmente, fueron cubiertas 4.166 plazas con una representación casi equilibrada, ya que el 59,8% las ocuparon mujeres, y el 40,2% hombres. Así mismo, la convocatoria de 2018 también incluía el concurso de 823 plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, de las que se cubrieron 773, el 53% por hombres y el 47% por mujeres.

A nivel agregado, se observa cómo en las convocatorias de los últimos años se han ido incorporando más mujeres entre las personas seleccionadas. Se ha superado así el desequilibrio de las oposiciones de 2008, cuando el 63% de las plazas del Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, se cubrieron por hombres, y el 37% por mujeres. En 2018, son más mujeres las que acceden a los puestos de ambos cuerpos, representando el 57,8% de las personas seleccionadas, mientras que los hombres, el 42,2%.

En el Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, destacan algunas especialidades ampliamente feminizadas, como Francés, Orientación Educativa, Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos, Hostelería y Turismo o Intervención Sociocomunitaria. Al mismo tiempo, se observa la tendencia opuesta en especialidades muy masculinizadas, especialmente las más

14 Regulada por la Orden de 5 de abril de 2018, por la que se efectúa la convocatoria de procedimientos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño.

técnicas como Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos, Sistemas Electrotécnicos, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica o de Sistemas Energéticos, entre otras.

**CUADRO 4.2.2.3. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatoria 2018**

| Especialidad                        | Mujeres       |              | Hombres      |              | Total<br>S   | IPRHM<br>conv. 2018 | Tasa de éxito<br>conv. 2018 |             |
|-------------------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|-----------------------------|-------------|
|                                     | P             | S            | P            | S            |              |                     | Mujeres                     | Hombres     |
| Filosofía                           | 162           | 34           | 235          | 41           | 75           | 0,91                | 21,0                        | 17,4        |
| Griego                              | 21            | 8            | 22           | 12           | 20           | 0,80                | 38,1                        | 54,5        |
| Latín                               | 129           | 19           | 82           | 21           | 40           | 0,95                | 14,7                        | 25,6        |
| Lengua Castellana y Literatura      | 1.657         | 389          | 683          | 106          | 495          | 1,57                | 23,5                        | 15,5        |
| Geografía e Historia                | 1.513         | 246          | 1.952        | 299          | 545          | 0,90                | 16,3                        | 15,3        |
| Matemáticas                         | 1.133         | 300          | 1.053        | 280          | 580          | 1,03                | 26,5                        | 26,6        |
| Física y Química                    | 610           | 115          | 378          | 83           | 198          | 1,16                | 18,9                        | 22,0        |
| Biología y Geología                 | 1.041         | 166          | 584          | 82           | 248          | 1,34                | 15,9                        | 14,0        |
| Dibujo                              | 318           | 45           | 260          | 30           | 75           | 1,20                | 14,2                        | 11,5        |
| Francés                             | 656           | 164          | 134          | 18           | 182          | 1,80                | 25,0                        | 13,4        |
| Inglés                              | 1.613         | 331          | 579          | 88           | 419          | 1,58                | 20,5                        | 15,2        |
| Música                              | 131           | 23           | 139          | 12           | 35           | 1,31                | 17,6                        | 8,6         |
| Educación Física                    | 397           | 55           | 1.184        | 143          | 198          | 0,56                | 13,9                        | 12,1        |
| Orientación Educativa               | 1.027         | 84           | 185          | 12           | 96           | 1,75                | 8,2                         | 6,5         |
| Tecnología                          | 288           | 81           | 440          | 117          | 198          | 0,82                | 28,1                        | 26,6        |
| Economía                            | 577           | 97           | 324          | 51           | 148          | 1,31                | 16,8                        | 15,7        |
| Administración de Empresas          | 165           | 54           | 99           | 41           | 95           | 1,14                | 32,7                        | 41,4        |
| Análisis y Química Industrial       | 22            | 11           | 13           | 5            | 16           | 1,38                | 50,0                        | 38,5        |
| Ases. y Proc. de Imag. Personal     | 48            | 14           | 10           | 4            | 18           | 1,56                | 29,2                        | 40,0        |
| Formación y Orientación Laboral     | 438           | 71           | 180          | 21           | 92           | 1,54                | 16,2                        | 11,7        |
| Hostelería y Turismo                | 175           | 25           | 42           | 5            | 30           | 1,67                | 14,3                        | 11,9        |
| Informática                         | 137           | 39           | 312          | 85           | 124          | 0,63                | 28,5                        | 27,2        |
| Intervención Sociocomunitaria       | 226           | 37           | 65           | 9            | 46           | 1,61                | 16,4                        | 13,8        |
| Organización y Gestión Comercial    | 60            | 22           | 45           | 21           | 43           | 1,02                | 36,7                        | 46,7        |
| Org. y Proc. de Manto. Vehículos    | 9             | 2            | 42           | 13           | 15           | 0,27                | 22,2                        | 31,0        |
| Org. y Proy. de Fab. Mecánica       | 19            | 3            | 36           | 13           | 16           | 0,38                | 15,8                        | 36,1        |
| Org. y Proy. de Sist. Energéticos   | 17            | 3            | 47           | 10           | 13           | 0,46                | 17,6                        | 21,3        |
| Procesos de Producción Agraria      | 40            | 8            | 36           | 7            | 15           | 1,07                | 20,0                        | 19,4        |
| Proc. Diag. Clín. y Prod. Ortoprot. | 60            | 22           | 19           | 4            | 26           | 1,69                | 36,7                        | 21,1        |
| Procesos Sanitarios                 | 98            | 12           | 43           | 4            | 16           | 1,50                | 12,2                        | 9,3         |
| Sistemas Electrotécnicos            | 14            | 5            | 49           | 22           | 27           | 0,37                | 35,7                        | 44,9        |
| Sist. Elect. y Automáticos          | 14            | 6            | 61           | 16           | 22           | 0,55                | 42,9                        | 26,2        |
| <b>Total</b>                        | <b>12.815</b> | <b>2.491</b> | <b>9.333</b> | <b>1.675</b> | <b>4.166</b> | <b>1,20</b>         | <b>19,4</b>                 | <b>17,9</b> |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

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

A pesar de esta segregación horizontal por especialidades, se observan casos entre las especialidades más feminizadas donde los hombres tienen mejores tasas de éxito, como por ejemplo, en Asesoría y Procesos de Imagen Personal. También resultan muy relevantes las mayores tasas de éxito de las mujeres en la mayoría de las especialidades que se caracterizan por una sobrerrepresentación masculina como Educación Física, Informática o Sistemas Electrotécnicos y Automáticos.

La convocatoria de 2018 también incluía el concurso de plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, que se cubrieron el 53% por hombres, y el 47% por mujeres. Si bien, los hombres son mayoría entre el personal seleccionado para este cuerpo, un análisis por especialidad revela una representación muy polarizada, con solo tres especialidades en los márgenes del equilibrio: Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios, Operaciones de Producción Agraria y Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido.

#### CUADRO 4.2.2.4. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional según sexo. Convocatoria 2018

| Especialidad                          | Mujeres      |            | Hombres      |            | Total<br>S | IPRHM<br>conv. 2018 | Tasa de éxito<br>conv. 2018 |             |
|---------------------------------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|---------------------|-----------------------------|-------------|
|                                       | P            | S          | P            | S          |            |                     | Mujeres                     | Hombres     |
| Cocina y Pastelería                   | 55           | 17         | 107          | 43         | 60         | 0,57                | 30,9                        | 40,2        |
| Equipos Electrónicos                  | 8            | 7          | 35           | 21         | 28         | 0,50                | 87,5                        | 60,0        |
| Estética                              | 87           | 20         | 1            | 0          | 20         | 2,00                | 23,0                        | 0,0         |
| Fab. e Inst. de Carpintería y Mueble  | 1            | 0          | 51           | 25         | 25         | 0,00                | 0,0                         | 49,0        |
| Inst. y Manto. de Eq. Tér. y Fluidos  | 7            | 1          | 40           | 18         | 19         | 0,11                | 14,3                        | 45,0        |
| Instalaciones Electrotécnicas         | 20           | 7          | 124          | 42         | 49         | 0,29                | 35,0                        | 33,9        |
| Laboratorio                           | 28           | 13         | 15           | 7          | 20         | 1,30                | 46,4                        | 46,7        |
| Mantenimiento de Vehículos            | 3            | 0          | 159          | 50         | 50         | 0,00                | 0,0                         | 31,4        |
| Mec. y Manto. de Máquinas             | 3            | 0          | 59           | 18         | 18         | 0,00                | 0,0                         | 30,5        |
| Ope. y Eq. de Elab. de Prod. Aliment. | 20           | 9          | 14           | 8          | 17         | 1,06                | 45,0                        | 57,1        |
| Operaciones de Procesos               | 4            | 3          | 10           | 9          | 12         | 0,50                | 75,0                        | 90,0        |
| Operaciones de Producción Agraria     | 77           | 20         | 88           | 30         | 50         | 0,80                | 26,0                        | 34,1        |
| Patronaje y Confección                | 36           | 8          | 5            | 4          | 12         | 1,33                | 22,2                        | 80,0        |
| Peluquería                            | 58           | 23         | 7            | 3          | 26         | 1,77                | 39,7                        | 42,9        |
| Proc. de Diag. Clínico y Ortoprot.    | 69           | 22         | 23           | 3          | 25         | 1,76                | 31,9                        | 13,0        |
| Proc. Sanitarios y Asistenciales      | 179          | 31         | 56           | 9          | 40         | 1,55                | 17,3                        | 16,1        |
| Procesos Comerciales                  | 48           | 17         | 34           | 10         | 27         | 1,26                | 35,4                        | 29,4        |
| Procesos de Gestión Administrativa    | 162          | 63         | 77           | 26         | 89         | 1,42                | 38,9                        | 33,8        |
| Producción de Artes Gráficas          | 13           | 8          | 14           | 5          | 13         | 1,23                | 61,5                        | 35,7        |
| Servicios a la Comunidad              | 454          | 59         | 91           | 11         | 70         | 1,69                | 13,0                        | 12,1        |
| Servicios de Restauración             | 25           | 3          | 32           | 1          | 4          | 1,50                | 12,0                        | 3,1         |
| Sist. Aplicaciones Informáticas       | 59           | 23         | 152          | 36         | 59         | 0,78                | 39,0                        | 23,7        |
| Soldadura                             | 0            | 0          | 50           | 20         | 20         | 0,00                |                             | 40,0        |
| Téc.y Proc. de Imagen y Sonido        | 52           | 9          | 44           | 11         | 20         | 0,90                | 17,3                        | 25,0        |
| <b>Total</b>                          | <b>1.468</b> | <b>363</b> | <b>1.288</b> | <b>410</b> | <b>773</b> | <b>0,94</b>         | <b>24,7</b>                 | <b>31,8</b> |

SOBRRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

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



Las plazas en el resto de especialidades se han cubierto de manera desequilibrada, bien por sobrerrepresentación masculina, como Mantenimiento de Vehículos, Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas o Soldadura en las que no se ha seleccionado ninguna mujer; o bien, por sobrerrepresentación femenina. La mayor presencia de mujeres se da en Estética, donde solo se han seleccionado mujeres, y también en otras especialidades como Peluquería, Patronaje y Confección, Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico o Servicios a la Comunidad, entre otras.

También resulta relevante las mayores tasas de éxito masculinas en especialidades muy feminizadas, como Patronaje y Confección o Peluquería; así como las mejores tasas de éxito femeninas en especialidades como Equipos Electrotécnicos, Instalaciones Electrotécnicas o Sistemas y Aplicaciones Informáticas, caracterizadas por una representación muy masculinizada.

### C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas impartida exclusivamente en los centros públicos, representa en 2020 el 1,7% de todo el personal docente del sistema educativo. La evolución de 2008 a 2020 sigue dos tendencias diferenciadas: de 2008 a 2017 se produce un ligero incremento en la presencia masculina, lo que mejora los valores de representación respecto a 2008 (IPRHM=1,18); sin embargo, a partir de 2017 cambia la tendencia y la proporción de mujeres aumenta cada año, hasta sobrepasar en 2020 los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,23).

Si se analiza el personal docente en función de la edad, las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en 2020, mientras que, en 2008, los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 55 años. No obstante, en el período se observa cómo la presencia de mujeres disminuye ligeramente entre el personal más joven, y de manera más contundente entre el personal de 35 a 54 años (pasando en 2008 de un IPRHM de 1,32 para docentes de 35 a 44 años y de 1,34 para docentes de 45 a 54 años, a un IPRHM de 1,17 en ambos casos en 2020). Por el contrario, en 2020 se produce una importante incorporación de mujeres entre el personal docente de mayor edad, lo que condiciona el desequilibrio del conjunto, ya que el personal entre 55 y 64 años (IPRHM=0,91 en 2008 y 1,24 en 2020) representa el 37,3% del total de la plantilla en este tipo enseñanza.

### D. Educación Especial

La Educación Especial presenta la plantilla con mayor presencia relativa de mujeres de todo el Sistema Educativo Público andaluz, tanto en 2008 (IPRHM=1,60) como en 2020 (IPRHM=1,74), si bien solo supone el 5,4% del profesorado andaluz. A lo largo del período de análisis, se aprecia una tendencia de feminización creciente, alcanzando los valores de desequilibrio más agudizados en 2020, cuando las mujeres representan el 87,1% del personal docente en este tipo de enseñanza. En ambos años, el desequilibrio de género es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,63 en 2008 y 1,76 en 2020) que en los centros concertados (IPRHM=1,48 en 2008 y 1,64 en 2020); si bien, en los centros concertados se observa un ritmo en el aumento relativo de mujeres más acelerado que en los públicos.

El análisis por edad constata esta feminización para todas las edades, siendo más acusada entre el profesorado más joven (IPRHM=1,72 en 2008 y 1,82 en 2020 para menores de 35 años; e IPRHM=1,67 en 2008 y 1,80 en 2020 para docentes entre 35 a 44 años). A lo largo

del período se observa, sin embargo, cómo el desequilibrio ha crecido a mayor ritmo entre el personal docente mayor de 55 años ya que en 2020 (IPRHM=1,62 para docentes de 55 a 64 y de 1,60 para mayores de 65) se alcanzan valores considerablemente más elevados que en 2008 (IPRHM=1,37 en ambos casos).

### E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria<sup>15</sup> que se imparte en los centros públicos, representa el 1,5% del total profesorado en 2020. En el período de análisis, el personal docente de este tipo de enseñanza se ha feminizado, pasando de estar cerca del equilibrio en 2008 (IPRHM=1,27) a un importante desequilibrio en 2020 (IPRHM=1,52). Si en 2008 el profesorado menor de 35 años era el que presentaba una mayor feminización (IPRHM=1,69), en 2020 es el profesorado de 35 a 44 años (IPRHM=1,62). A lo largo del período cabe destacar el inicio del desequilibrio entre el profesorado de 55 a 64 años, donde la presencia de mujeres se acentúa de manera notable (IPRHM=0,83 en 2008 y 1,42 en 2020). Así mismo, destaca la evolución entre el profesorado mayor de 65 años, donde los hombres son mayoría, incluso, arrojando valores de sobrerrepresentación masculina en 2020 (IPRHM=0,76) y rompiendo también con la representación equilibrada de 2008 (IPRHM=0,82).

### F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial se refieren a las enseñanzas artísticas, las deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que cuentan con una organización propia y que también se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública<sup>16</sup>.

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial se ha venido caracterizando por presentar un equilibrio entre profesores y profesoras durante el período, con valores cercanos a la paridad. Tanto en 2008 como en 2020 los hombres son mayoría entre este personal docente, aunque en 2020 (IPRHM=0,95) se observa un ligero incremento en el número de mujeres con relación a 2008 (IPRHM=0,93). Sin embargo, entre el profesorado mayor de 65 años, desde 2012 se rompe el equilibrio inicial (IPRHM=0,91 en 2008) y se produce una sobrerrepresentación masculina en 2020 (IPRHM=0,76), pero que significa un porcentaje muy bajo del total (el 0,76% en 2020), por lo que no incide en la representación del conjunto.

### G. Formación del Profesorado

El profesorado en este tipo de enseñanza en centros públicos, constituye en 2020 el 0,3% del total del personal docente, y presenta una representación por sexo equilibrada donde las mujeres representan el 54,4% y los hombres el 45,6%. En 2008 (IPRHM=0,89) los hombres eran mayoría en todas las edades y, sin embargo, a lo largo del período se han ido incorporando mujeres a este tipo de enseñanza, hasta que en 2020 (IPRHM=1,09) se han convertido en mayoría entre el profesorado más joven (IPRHM=1,25) y el profesorado de 45 a 55 años (IPRHM=1,12).

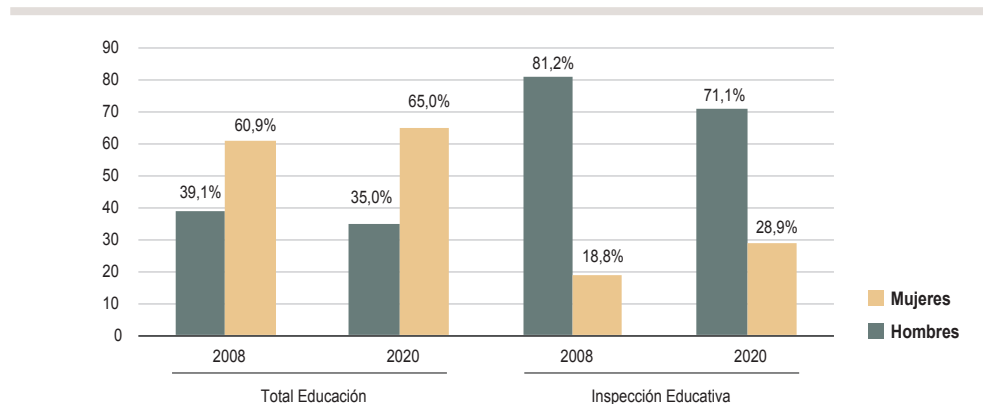
15 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a personas migrantes, apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

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

## H. Inspección Educativa

El personal docente encargado de la Inspección Educativa es el que menor presencia tiene en todo el sistema educativo, representando en 2020 el 0,2% del total; se trata, sin embargo, del personal con niveles de responsabilidad y remuneración más elevados<sup>17</sup>.

■ GRÁFICO 4.2.2.3. Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Años 2008 y 2020



La mayor presencia de mujeres en el conjunto del sistema educativo público andaluz, no se traduce en una representación proporcional en el cuerpo de Inspección Educativa, que resulta, por el contrario, ampliamente masculinizado. Este desequilibrio puede estar motivado por los requisitos de acceso, ya que se necesita una experiencia previa de tres mandatos en un cargo de dirección de un centro docente<sup>18</sup>. No obstante, a lo largo del período se observa una presencia creciente de inspectoras, que se corresponde con la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos en los últimos años.

Los hombres son mayoría en todas las edades, tanto en 2008 (IPRHM=0,38) como en 2020 (IPRHM=0,58); no obstante, a lo largo del período se observa una mayor presencia de mujeres en los tramos de edad centrales. Cabe destacar también, que desde 2009 la presencia femenina entre el personal de inspección más joven cayó desde la representación paritaria de 2008, a valores de amplio desequilibrio; desde entonces, el número de mujeres ha ido incrementándose hasta alcanzar en 2016 el pico de representación menos desequilibrado (IPRHM=0,75), volviendo a descender en los años siguientes, hasta 2020 (IPRHM=0,64).

17 La Inspección Educativa ejerce las funciones de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los programas que en ellos inciden. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, el personal de inspección educativa tienen consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

18 El art. 3.2. de la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía establece que, además de cumplir con los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberá acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

#### CUADRO 4.2.2.5. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

|                                  | Mujeres   | Hombres    | Total      | IPRHM       |             |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|
|                                  | 2020      |            |            | 2020        | 2008        |
| Inspector/a General de Educación | 0         | 1          | 1          | 0,00        | 2,00        |
| Inspector/a Central              | 1         | 2          | 3          | 0,67        | 0,67        |
| Jefe/a de Servicio de Inspección | 1         | 7          | 8          | 0,25        | 2,00        |
| Adjunto/a Servicio de Inspección | 1         | 7          | 8          | 0,25        | 0,57        |
| Coordinador/a Equipo de Zona     | 13        | 27         | 40         | 0,65        | 0,30        |
| Inspector/a de Educación         | 67        | 159        | 226        | 0,59        | 0,40        |
| Asesor/a Inspección Educativa    | 0         | 1          | 1          | 0,00        | 0,00        |
| <b>Total</b>                     | <b>83</b> | <b>204</b> | <b>287</b> | <b>0,58</b> | <b>0,38</b> |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos.

La mayor presencia femenina a lo largo del período viene marcada por la incorporación de mujeres en los puestos básicos del cuerpo de inspección, especialmente, entre los inspectores e inspectoras de educación, que son el colectivo más numeroso. A lo largo del período, los hombres se han incorporado a la Jefatura de Servicios de Inspección y han aumentado su presencia entre el personal Adjunto a los Servicios de Inspección; así mismo, en 2020 el puesto de Inspector/a General de Educación lo ocupa un hombre, mientras que en los años precedentes había sido ocupado por una mujer.

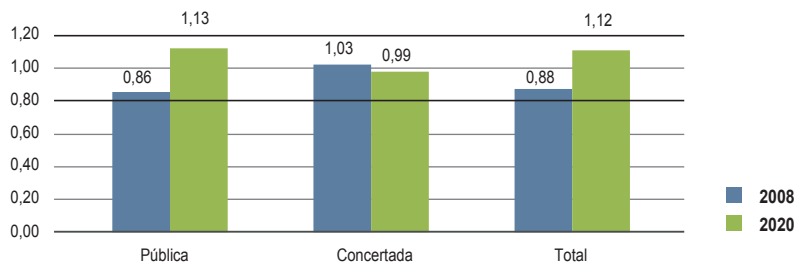
#### 4.2.3. Análisis de los equipos directivos

Siguiendo la metodología de los análisis evolutivos de los Informes de 2013 y 2017, el estudio de los equipos directivos del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, se realiza teniendo en consideración exclusivamente la Educación Infantil y Primaria, la Educación Secundaria y la Educación de Personas Adultas. A lo largo del período 2008-2020 la composición de los equipos directivos ha mantenido una representación equilibrada, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados.

Así mismo, otra tendencia del periodo es la incorporación progresiva de profesoras en puestos de dirección, especialmente, en los centros públicos donde se concentran la mayoría de los equipos directivos (en 2020 representan el 90,7%), y que condicionan, por tanto, el resultado del conjunto. Si en 2008 los hombres eran mayoría entre el personal directivo de los centros públicos, en 2020 son las mujeres las que tienen una mayor presencia, dentro de los márgenes de equilibrio. Por el contrario, en los centros de titularidad concertada, se ha mantenido una distribución prácticamente paritaria a lo largo de todo el período.

La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y tipos de enseñanza analizados. Este incremento en Infantil y Primaria, así como en la Educación de Personas Adultas, ha llevado a superar los valores de representación equilibrada. Así mismo, en la Educación Secundaria, al inicio del período los equipos directivos se caracterizaban por presentar una sobrerrepresentación masculina, sin embargo en 2020, se han alcanzado valores de equilibrio.

■ GRÁFICO 4.2.3.1. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros\*, Años 2008 y 2020



\*Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

■ CUADRO 4.2.3.1. Equipos directivos de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

|                                   | Mujeres      | Hombres      | Total         | % / Total    | IPRHM       |             |
|-----------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-------------|-------------|
|                                   |              |              |               |              | 2020        | 2008        |
| <b>Equipos directivos niveles</b> |              |              |               |              |             |             |
| Educación Infantil y Primaria     | 3.897        | 2.340        | 6.237         | 54,6         | 1,25        | 0,96        |
| Educación Secundaria              | 2.289        | 2.565        | 4.854         | 42,5         | 0,94        | 0,73        |
| Educación de Personas Adultas (p) | 198          | 130          | 328           | 2,9          | 1,21        | 1,12        |
| <b>Total</b>                      | <b>6.384</b> | <b>5.035</b> | <b>11.419</b> | <b>100,0</b> | <b>1,12</b> | <b>0,88</b> |
| <b>centros públicos</b>           | <b>5.858</b> | <b>4.495</b> | <b>10.353</b> | <b>90,7</b>  | <b>1,13</b> | <b>0,86</b> |
| <b>centros concertados</b>        | <b>526</b>   | <b>540</b>   | <b>1.066</b>  | <b>9,3</b>   | <b>0,99</b> | <b>1,03</b> |
| <b>Equipos directivos cargos</b>  |              |              |               |              |             |             |
| Dirección                         | 1.749        | 1.854        | 3.603         | 31,6         | 0,97        | 0,71        |
| Vicedirección (p)                 | 257          | 238          | 495           | 2,2          | 1,04        | 0,78        |
| Subdirección (c)                  | 124          | 122          | 246           | 4,3          | 1,01        | 1,08        |
| Jefatura de Estudios              | 2.561        | 1.650        | 4.211         | 36,9         | 1,22        | 1,03        |
| Secretaría (p)                    | 1.693        | 1.171        | 2.864         | 25,1         | 1,18        | 0,88        |
| <b>Total</b>                      | <b>6.384</b> | <b>5.035</b> | <b>11.419</b> | <b>100,0</b> | <b>1,12</b> | <b>0,88</b> |
| <b>centros públicos</b>           | <b>5.858</b> | <b>4.495</b> | <b>10.353</b> | <b>90,7</b>  | <b>1,13</b> | <b>0,86</b> |
| <b>centros concertados</b>        | <b>526</b>   | <b>540</b>   | <b>1.066</b>  | <b>9,3</b>   | <b>0,99</b> | <b>1,03</b> |

SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

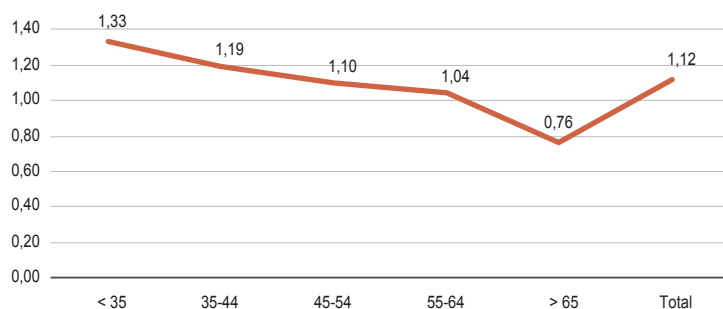
Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

La presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo, ha sufrido también cambios de 2008 a 2020. Así por ejemplo, se aprecia una disminución de la presencia masculina en los puestos de Dirección y Vicedirección, alcanzando en 2020 valores de representación equilibrada. La incorporación de mujeres en los puestos de Jefatura de Estudios ha sido la

más destacada, llegando incluso en 2020 a presentar una sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, los puestos de Subdirección en los centros concertados han incrementado la presencia de hombres docentes; mientras que en las Secretarías de los centros públicos, se destaca la mayor incorporación de mujeres.

En relación con la edad, otra tendencia del período es la mayor presencia de mujeres en los equipos directivos, especialmente, entre las edades más jóvenes. Aunque la composición de los equipos se caracteriza por una importante presencia del personal de 45 a 54 años (en 2020 representan el 39,2%), donde se observan valores dentro del rango de equilibrio; el personal de 35 a 44 años también es relevante (el 33,6% en 2020), presentando valores más feminizados; así como el personal menor de 35 años que, aunque minoritario (representa el 2,5% del total en 2020), viene ofreciendo valores de sobrerrepresentación femenina, prácticamente desde el inicio del período hasta 2020.

■ GRÁFICO 4.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos docentes según edad. Año 2020



#### 4.2.4. Análisis de las retribuciones

El estudio de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz, se completa, por primera vez, con el análisis de las retribuciones del personal docente con el objetivo de conocer las características de la brecha salarial de género en 2020. La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, resultado del impacto de factores como las prácticas laborales, el diseño de los sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales o la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidado, entre otros, que condicionan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral<sup>19</sup>.

En la actualidad, las mujeres presentan peores tasas de empleo, son mayoría en las contrataciones parciales, se concentran en sectores con peores remuneraciones y, al mismo tiempo, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Por todo ello,

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

según los últimos datos de Eurostat para 2018, la brecha salarial en España es del 14% y para la media de la UE-28, del 15,7%<sup>20</sup>.

En 2020 el profesorado femenino es ampliamente mayoritario en el Sistema Educativo Público andaluz, sin embargo, su retribución es un 3,4% inferior a la del profesorado masculino<sup>21</sup>. En general, la diferencia retributiva es superior en los centros de titularidad pública que en los concertados, sin embargo, esta tendencia general varía en función del tipo de enseñanza. Así, por ejemplo, en la Educación Secundaria y en la Educación Especial, la brecha salarial de género es mayor en los centros concertados.

#### ■ CUADRO 4.2.4.1. Ingresos por día del personal del Sistema Educativo Andaluz y brechas de género. Año 2020

|                                | Mujeres | Hombres | Total | Brecha 2020 | %/ Total |
|--------------------------------|---------|---------|-------|-------------|----------|
| <b>Ingresos día (media €)</b>  |         |         |       |             |          |
| Total Educación                | 93,8    | 97,1    | 95,0  | 3,4         | 100,0    |
| centros públicos               | 99,8    | 103,3   | 101,1 | 3,4         | 77,3     |
| centros concertados            | 74,0    | 74,6    | 74,2  | 0,8         | 22,7     |
| <b>Análisis por niveles</b>    |         |         |       |             |          |
| Educación Infantil y Primaria  | 91,6    | 92,7    | 91,9  | 1,2         | 38,6     |
| centros públicos               | 97,1    | 99,0    | 97,6  | 1,9         | 28,5     |
| centros concertados            | 75,5    | 75,6    | 75,6  | 0,1         | 10,0     |
| Educación Secundaria           | 95,7    | 98,0    | 96,8  | 2,3         | 49,7     |
| centros públicos               | 103,4   | 104,8   | 104,1 | 1,3         | 38,2     |
| centros concertados            | 71,7    | 73,7    | 72,6  | 2,8         | 11,5     |
| Enseñanza Régimen Especial (p) | 99,9    | 100,4   | 100,2 | 0,5         | 3,5      |
| Educación Personas Adultas (p) | 98,4    | 100,9   | 99,5  | 2,5         | 1,6      |
| Educación Especial             | 90,2    | 92,9    | 90,6  | 2,9         | 4,8      |
| centros públicos               | 93,9    | 97,7    | 94,4  | 3,9         | 3,6      |
| centros concertados            | 77,9    | 82,8    | 78,8  | 5,9         | 1,2      |
| Educación Compensatoria (p)    | 100,7   | 105,4   | 102,0 | 4,5         | 1,3      |
| Formación del Profesorado (p)  | 109,3   | 114,4   | 111,7 | 4,5         | 0,3      |
| Inspección Educativa (p)       | 151,3   | 160,5   | 157,9 | 5,8         | 0,3      |

20 Brecha salarial de género no ajustada, que representa la diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio por hora de los hombres. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

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

|  | Mujeres | Hombres | Total | Brecha 2020 | %/ Total |
|--|---------|---------|-------|-------------|----------|
| <b>Análisis por puestos directivos</b> | 112,1   | 116,7   | 114,2 | 3,9         | 10,8     |
| Dirección                              | 118,4   | 123,6   | 121,2 | 4,2         | 3,4      |
| Vicedirección (p)                      | 121,3   | 123,4   | 122,4 | 1,7         | 0,5      |
| Subdirección (c)                       | 91,2    | 94,3    | 92,7  | 3,3         | 0,3      |
| Jefatura de Estudios                   | 109,0   | 111,0   | 109,8 | 1,8         | 3,9      |
| Secretaría (p)                         | 110,7   | 114,9   | 112,5 | 3,7         | 2,6      |
| <b>Análisis por edad</b>               |         |         |       |             |          |
| < 35                                   | 77,1    | 77,3    | 77,2  | 0,3         | 15,3     |
| 35-44                                  | 89,8    | 90,4    | 90,0  | 0,7         | 32,9     |
| 45-54                                  | 99,6    | 102,6   | 100,8 | 2,9         | 30,7     |
| > 55                                   | 104,8   | 111,3   | 107,4 | 5,9         | 21,1     |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>  |         |         |       |             |          |
| 0                                      | 97,9    | 100,4   | 98,8  | 2,5         | 55,6     |
| 1                                      | 106,3   | 112,2   | 108,5 | 5,3         | 12,0     |
| 2 ó más                                | 103,0   | 108,5   | 105,3 | 5,1         | 9,6      |

La Inspección Educativa es el tipo de enseñanza donde las mujeres docentes presentan una mayor diferencia retributiva con relación a los hombres (un 5,8% menos), seguida de la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado (un 4,5% menos en ambos casos). Estas diferencias retributivas en el cuerpo de Inspección Educativa se deben a la ocupación de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma.

Las mujeres en puestos directivos también reciben una retribución 3,9% inferior a la de los hombres, siendo más acusada la brecha de ingresos en los puestos de dirección (del 4,2%). Así mismo, entre el profesorado más joven, existe una mayor igualdad retributiva, aunque ligeramente favorable a los hombres (0,3%); mientras que a medida que se avanza en la edad del personal docente, también se incrementa la brecha de ingresos, llegando al 5,9% entre el profesorado mayor de 55 años.

Finalmente, la descendencia también parece incidir en la cuantía de la brecha salarial en los centros de titularidad pública, ya que se duplica a partir del primer hijo, pasando de un 2,5% entre el profesorado sin descendencia, al 5,3% cuando se tiene un hijo o hija, y al 5,1% cuando se tienen dos o más descendientes. Cabe explicar, que las únicas diferencias retributivas que pueden darse en este colectivo están ligadas a la ocupación de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma. Según los datos se podría interpretar que el mayor número de descendientes influye en la elección de dichos puestos.



#### 4.2.5. Análisis de los permisos y situaciones administrativas

Con fecha 1 de enero de 2020, también se van a estudiar por primera vez los permisos y situaciones administrativas solicitadas, durante todo el año 2019, por las mujeres y por los hombres en el conjunto del personal docente andaluz. En concreto, se analizan las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y paternidad. El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del tipo de centro, el tipo de enseñanza, la edad, la descendencia y la situación en puestos directivos.

El estudio emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1. Cabe aclarar, que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

El 29,5% del personal docente andaluz ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2019, y cabe destacar la amplia feminización de su utilización, ya que el 71,7% de dicho personal solicitante son mujeres, cuando las docentes representan el 65% del conjunto del profesorado. Los permisos más utilizados son los derivados de una incapacidad transitoria, que representan el 63,1% del total de los permisos; le siguen los permisos no retribuidos, que constituyen el 19,6% de los permisos solicitados, los permisos por maternidad y/o paternidad que representan el 11,2%, y finalmente, los permisos para la reducción de jornada, conformando el 6,1% del total de los permisos solicitados.

Durante 2019, el 74,2% de los permisos por incapacidad transitoria<sup>22</sup> fueron solicitados por las profesoras andaluzas, en una proporción, por tanto, superior a su representación en el total del cuerpo docente, donde las mujeres representan el 65% del total del personal, por lo que el IUt-IT fue de 1,19. El índice es menor en los centros concertados (IUt-IT=1,15) que en los de titularidad pública; y teniendo en cuenta el tipo de enseñanza, es mayor en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-IT=1,29) y en la Educación Secundaria (IUt-IT=1,23), mientras que su utilización es mayoritariamente masculina en la Inspección Educativa (IUt-IT=0,88). Por otro lado, en los puestos directivos también se observa una feminización en la utilización de la incapacidad transitoria (IUt-IT=1,20), así como entre el personal docente menor de 45 años (IUt-IT=1,26), y entre el profesorado sin descendientes (IUt-IT=1,20).

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

■ CUADRO 4.2.5.1. **Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

| Días de Permiso por incapacidad transitoria (IT) | M             | H             | T             | IPRHM (IT)  | IPRHM (Total) | IUt 2020    | % Total    |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|
| <b>Total Educación</b>                           | 1.124.388     | 328.668       | 1.453.056     | 1,55        | 1,30          | 1,19        | 100,0      |
| centros públicos                                 | 1.079.050     | 313.975       | 1.393.025     | 1,55        | 1,30          | 1,19        | 95,9       |
| centros concertados                              | 45.338        | 14.693        | 60.031        | 1,51        | 1,31          | 1,15        | 4,1        |
| <b>Análisis por niveles</b>                      |               |               |               |             |               |             |            |
| Educación Infantil y Primaria                    | 541.751       | 88.532        | 630.283       | 1,72        | 1,53          | 1,12        | 43,4       |
| centros públicos                                 | 516.484       | 83.060        | 599.544       | 1,72        | 1,54          | 1,12        | 41,3       |
| centros concertados                              | 25.267        | 5.472         | 30.739        | 1,64        | 1,49          | 1,10        | 2,1        |
| Educación Secundaria                             | 397.289       | 192.484       | 589.773       | 1,35        | 1,09          | 1,23        | 40,6       |
| centros públicos                                 | 381.155       | 183.773       | 564.928       | 1,35        | 1,09          | 1,24        | 38,9       |
| centros concertados                              | 16.134        | 8.711         | 24.845        | 1,30        | 1,09          | 1,19        | 1,7        |
| Enseñanza Régimen Especial (p)                   | 33.171        | 20.736        | 53.907        | 1,23        | 0,95          | 1,29        | 3,7        |
| Educación Personas Adultas (p)                   | 27.073        | 9.781         | 36.854        | 1,47        | 1,23          | 1,19        | 2,5        |
| Educación Especial                               | 98.369        | 9.260         | 107.629       | 1,83        | 1,74          | 1,05        | 7,4        |
| centros públicos                                 | 94.432        | 8.750         | 103.182       | 1,83        | 1,76          | 1,04        | 7,1        |
| centros concertados                              | 3.937         | 510           | 4.447         | 1,77        | 1,64          | 1,08        | 0,3        |
| Educación Compensatoria (p)                      | 24.578        | 4.781         | 29.359        | 1,67        | 1,52          | 1,10        | 2,0        |
| Formación del Profesorado (p)                    | 1.469         | 1.093         | 2.562         | 1,15        | 1,09          | 1,05        | 0,2        |
| Inspección Educativa (p)                         | 688           | 2.001         | 2.689         | 0,51        | 0,58          | 0,88        | 0,2        |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b>        | <b>49.800</b> | <b>24.605</b> | <b>74.405</b> | <b>1,34</b> | <b>1,12</b>   | <b>1,20</b> | <b>5,1</b> |
| Dirección  | 13.977        | 9.665         | 23.642        | 1,18        | 0,97          | 1,22        | 1,6        |
| centros públicos                                 | 13.038        | 9.300         | 22.338        | 1,17        | 0,96          | 1,22        | 1,5        |
| centros concertados                              | 939           | 365           | 1.304         | 1,44        | 1,05          | 1,38        | 0,1        |
| Vicedirección (p)                                | 1.872         | 1.017         | 2.889         | 1,30        | 1,04          | 1,25        | 0,2        |
| Subdirección (c)                                 | 249           | 218           | 467           | 1,07        | 1,05          | 1,01        | 0,0        |
| Jefatura de Estudios                             | 19.025        | 6.813         | 25.838        | 1,47        | 1,22          | 1,21        | 1,8        |
| centros públicos                                 | 18.674        | 6.512         | 25.186        | 1,48        | 1,24          | 1,20        | 1,7        |
| centros concertados                              | 351           | 301           | 652           | 1,08        | 0,97          | 1,11        | 0,0        |
| Secretaría (p)                                   | 14.677        | 6.892         | 21.569        | 1,36        | 1,18          | 1,16        | 1,5        |
| <b>Análisis por edad</b>                         |               |               |               |             |               |             |            |
| < 35   | 100.306       | 17.874        | 118.180       | 1,70        | 1,35          | 1,26        | 8,1        |
| 35-44  | 431.479       | 79.331        | 510.810       | 1,69        | 1,34          | 1,26        | 35,2       |
| 45-54  | 283.345       | 106.400       | 389.745       | 1,45        | 1,25          | 1,16        | 26,8       |
| 55-64  | 298.680       | 119.950       | 418.630       | 1,43        | 1,27          | 1,12        | 28,8       |
| > 65   | 10.490        | 5.113         | 15.603        | 1,34        | 1,12          | 1,20        | 1,1        |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>            |               |               |               |             |               |             |            |
| 0  | 773.452       | 216.199       | 989.651       | 1,56        | 1,30          | 1,20        | 68,1       |
| 1  | 182.492       | 55.462        | 237.954       | 1,53        | 1,31          | 1,17        | 16,4       |
| 2 ó más  | 123.106       | 42.314        | 165.420       | 1,49        | 1,25          | 1,19        | 11,4       |

Los permisos no retribuidos están vinculados a las distintas situaciones administrativas<sup>23</sup> y presentan, también, en el Sistema Educativo Público de Andalucía una utilización muy feminizada, con un IUt-PNR del 1,15, ya que las docentes solicitaron el 72,4% de estos permisos. En los centros de titularidad pública las docentes realizan un mayor uso de los permisos no retribuidos que en los centros concertados, y por tipo de enseñanza, se destaca la amplia feminización de su uso en la Formación del Profesorado (IUt-PNR=1,56) o en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-PNR=1,42). El personal docente en puestos directivos, se caracteriza por una menor feminización del permiso (IUt-PNR=1,11), incluso más masculinizada entre el personal de dirección (IUt-PNR=0,80) y las subdirecciones (IUt-PNR=0,38). En función de la edad, las docentes mayores de 65 años son quienes utilizan este permiso en mayor medida (IUt-PNR=1,41), mientras que, entre el personal de 45 a 54 años, tanto las mujeres como los hombres utilizan los PNR en la misma proporción que su participación en la plantilla docente (IUt-PNR=1).

■ CUADRO 4.2.5.2. **Días de permiso no retribuido (PNR) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

| Días de Permiso no retribuido (PNR)       | M      | H      | T      | IPRHM (IT) | IPRHM (Total) | IUt 2020 | % Total |
|---|--------|--------|--------|------------|---------------|----------|---------|
| <b>Total Educación</b>                    | 44.869 | 15.209 | 60.078 | 1,49       | 1,30          | 1,15     | 100,0   |
| centros públicos                          | 43.514 | 14.569 | 58.083 | 1,50       | 1,30          | 1,15     | 96,7    |
| centros concertados                       | 1.355  | 640    | 1.995  | 1,36       | 1,31          | 1,04     | 3,3     |
| <b>Análisis por niveles</b>               |        |        |        |            |               |          |         |
| Educación Infantil y Primaria             | 18.339 | 2.899  | 21.238 | 1,73       | 1,53          | 1,13     | 35,4    |
| centros públicos                          | 17.696 | 2.714  | 20.410 | 1,73       | 1,54          | 1,12     | 34,0    |
| centros concertados                       | 643    | 185    | 828    | 1,55       | 1,49          | 1,04     | 1,4     |
| Educación Secundaria                      | 18.094 | 10.268 | 28.362 | 1,28       | 1,09          | 1,17     | 47,2    |
| centros públicos                          | 17.614 | 9.830  | 27.444 | 1,28       | 1,09          | 1,18     | 45,7    |
| centros concertados                       | 480    | 438    | 918    | 1,05       | 1,09          | 0,96     | 1,5     |
| Enseñanza Régimen Especial (p)            | 2.833  | 1.342  | 4.175  | 1,36       | 0,95          | 1,42     | 6,9     |
| Educación Personas Adultas (p)            | 537    | 184    | 721    | 1,49       | 1,23          | 1,21     | 1,2     |
| Educación Especial                        | 3.882  | 348    | 4.230  | 1,84       | 1,74          | 1,05     | 7,0     |
| centros públicos                          | 3.650  | 331    | 3.981  | 1,83       | 1,76          | 1,04     | 6,6     |
| centros concertados                       | 232    | 17     | 249    | 1,86       | 1,64          | 1,13     | 0,4     |
| Educación Compensatoria (p)               | 838    | 108    | 946    | 1,77       | 1,52          | 1,16     | 1,6     |
| Formación del Profesorado (p)             | 346    | 60     | 406    | 1,70       | 1,09          | 1,56     | 0,7     |
| Inspección Educativa (p)                  | 0      | 0      | 0      |            | 0,58          |          | 0,0     |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b> | 2.104  | 1.295  | 3.399  | 1,24       | 1,12          | 1,11     | 5,7     |
| Dirección                                 | 371    | 588    | 959    | 0,77       | 0,97          | 0,80     | 1,6     |
| centros públicos                          | 352    | 566    | 918    | 0,77       | 0,96          | 0,80     | 1,5     |
| centros concertados                       | 19     | 22     | 41     | 0,93       | 1,05          | 0,89     | 0,1     |

23 Situaciones administrativas como las siguientes: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido a ex diputados/as y ex altos cargos, permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios/as y ex altos cargos.

| Días de Permiso no retribuido (PNR)   | M      | H      | T      | IPRHM (IT) | IPRHM (Total) | IUt 2020 | % Total |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|------------|---------------|----------|---------|
| Vicedirección (p)                     | 80     | 17     | 97     | 1,65       | 1,04          | 1,59     | 0,2     |
| Subdirección (c)                      | 1      | 4      | 5      | 0,40       | 1,05          | 0,38     | 0,0     |
| Jefatura de Estudios                  | 826    | 392    | 1.218  | 1,36       | 1,22          | 1,12     | 2,0     |
| centros públicos                      | 825    | 391    | 1.216  | 1,36       | 1,24          | 1,10     | 2,0     |
| centros concertados                   | 1      | 1      | 2      | 1,00       | 0,97          | 1,03     | 0,0     |
| Secretaría (p)                        | 826    | 294    | 1.120  | 1,48       | 1,18          | 1,25     | 1,9     |
| <b>Análisis por edad</b>              |        |        |        |            |               |          |         |
| < 35                                  | 3.714  | 860    | 4.574  | 1,62       | 1,35          | 1,20     | 7,6     |
| 35-44                                 | 23.936 | 5.480  | 29.416 | 1,63       | 1,34          | 1,21     | 49,0    |
| 45-54                                 | 10.117 | 6.081  | 16.198 | 1,25       | 1,25          | 1,00     | 27,0    |
| 55-64                                 | 6.946  | 2.768  | 9.714  | 1,43       | 1,27          | 1,13     | 16,2    |
| > 65                                  | 74     | 20     | 94     | 1,57       | 1,12          | 1,41     | 0,2     |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b> |        |        |        |            |               |          |         |
| 0                                     | 34.672 | 11.772 | 46.444 | 1,49       | 1,30          | 1,15     | 77,3    |
| 1                                     | 5.178  | 1.524  | 6.702  | 1,55       | 1,31          | 1,18     | 11,2    |
| 2 ó más                               | 3.664  | 1.273  | 4.937  | 1,48       | 1,25          | 1,19     | 8,2     |

Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o la mitad de la jornada laboral. Este tipo de permiso, que durante 2019 solo se ha solicitado en los centros de titularidad pública, es el más feminizado en el Sistema Educativo Público andaluz, con un IUt-RJ de 1,24, ya que las mujeres solicitaron el 79,1% de estos permisos.

Por tipo de enseñanza, se destaca una amplia feminización de su uso en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-RJ=1,53) o en la Educación Secundaria (IUt-RJ=1,44), mientras que en la Educación de Personas Adultas (IUt-RJ=0,97) y en la Formación del Profesorado (IUt-RJ=0,70), son los hombres quienes solicitan en mayor medida los permisos de reducción de jornada, teniendo en cuenta el peso de su representación en el conjunto del profesorado público andaluz. Esta feminización en la solicitud de permisos para la reducción de jornada se incrementa entre los puestos directivos (IUt-RJ=1,40), especialmente en las vicedirecciones (IUt-RJ=1,92) y las secretarías (IUt-RJ=1,39).

Así mismo, mientras que entre el profesorado más joven se aprecia una proporción similar entre la utilización y la representación de mujeres y hombres (IUt-RJ=0,99), entre el personal docente de 35 a 44 años, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso (IUt-RJ=1,27), aumentando incluso entre el profesorado mayor de 65 (IUt-RJ=1,39). Finalmente, la descendencia también está relacionada con un uso más femenino del permiso por reducción de jornada, ya que a medida que se avanza en el número de descendientes, son más mujeres quienes solicitan el permiso; así, si entre el profesorado sin descendientes el IUt-RJ es del 1,21, con un descendiente pasa a 1,28 y a partir de dos, a un 1,32.

**CUADRO 4.2.15.3. Días de reducción de jornada (RJ) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

| Días de reducción de jornada (RJ)         | M             | H            | T             | IPRHM (IT)  | IPRHM (Total) | IUt 2020    | % Total    |
|---|---------------|--------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|
| <b>Total Educación</b>                    | 542.058       | 132.616      | 674.674       | 1,61        | 1,30          | 1,24        | 100,0      |
| centros públicos                          | 542.058       | 132.616      | 674.674       | 1,61        | 1,30          | 1,24        | 100,0      |
| centros concertados                       | 0             | 0            | 0             |             | 1,31          |             | 0,0        |
| <b>Análisis por niveles</b>               |               |              |               |             |               |             |            |
| Educación Infantil y Primaria             | 96.988        | 10.339       | 107.327       | 1,81        | 1,53          | 1,18        | 15,9       |
| centros públicos                          | 96.988        | 10.339       | 107.327       | 1,81        | 1,54          | 1,17        | 15,9       |
| centros concertados                       | 0             | 0            | 0             |             | 1,49          |             | 0,0        |
| Educación Secundaria                      | 351.399       | 95.208       | 446.607       | 1,57        | 1,09          | 1,44        | 66,2       |
| centros públicos                          | 351.399       | 95.208       | 446.607       | 1,57        | 1,09          | 1,44        | 66,2       |
| centros concertados                       | 0             | 0            | 0             |             | 1,09          |             | 0,0        |
| Enseñanza Régimen Especial (p)            | 60.224        | 22.535       | 82.759        | 1,46        | 0,95          | 1,53        | 12,3       |
| Educación Personas Adultas (p)            | 3.409         | 2.313        | 5.722         | 1,19        | 1,23          | 0,97        | 0,8        |
| Educación Especial                        | 23.536        | 1.217        | 24.753        | 1,90        | 1,74          | 1,09        | 3,7        |
| centros públicos                          | 23.536        | 1.217        | 24.753        | 1,90        | 1,76          | 1,08        | 3,7        |
| centros concertados                       | 0             | 0            | 0             |             | 1,64          |             | 0,0        |
| Educación Compensatoria (p)               | 6.259         | 608          | 6.867         | 1,82        | 1,52          | 1,20        | 1,0        |
| Formación del Profesorado (p)             | 243           | 396          | 639           | 0,76        | 1,09          | 0,70        | 0,1        |
| Inspección Educativa (p)                  | 0             | 0            | 0             |             | 0,58          |             | 0,0        |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b> | <b>15.089</b> | <b>4.245</b> | <b>19.334</b> | <b>1,56</b> | <b>1,12</b>   | <b>1,40</b> | <b>2,9</b> |
| Dirección                                 | 1.441         | 839          | 2.280         | 1,26        | 0,97          | 1,31        | 0,3        |
| centros públicos                          | 1.441         | 839          | 2.280         | 1,26        | 0,96          | 1,32        | 0,3        |
| centros concertados                       | 0             | 0            | 0             |             | 1,05          |             | 0,0        |
| Vicedirección (p)                         | 1.307         |              | 1.307         | 2,00        | 1,04          | 1,92        | 0,2        |
| Subdirección (c)                          | 0             | 0            | 0             |             | 1,05          |             | 0,0        |
| Jefatura de Estudios                      | 6.354         | 2.068        | 8.422         | 1,51        | 1,22          | 1,24        | 1,2        |
| centros públicos                          | 6.354         | 2.068        | 8.422         | 1,51        | 1,24          | 1,22        | 1,2        |
| centros concertados                       | 0             | 0            | 0             |             | 0,97          |             | 0,0        |
| Secretaría (p)                            | 5.987         | 1.338        | 7.325         | 1,63        | 1,18          | 1,39        | 1,1        |
| <b>Análisis por edad</b>                  |               |              |               |             |               |             |            |
| < 35                                      | 14.659        | 7.182        | 21.841        | 1,34        | 1,35          | 0,99        | 3,2        |
| 35-44                                     | 269.683       | 47.677       | 317.360       | 1,70        | 1,34          | 1,27        | 47,0       |
| 45-54                                     | 195.169       | 54.996       | 250.165       | 1,56        | 1,25          | 1,24        | 37,1       |
| 55-64                                     | 60.844        | 22.274       | 83.118        | 1,46        | 1,27          | 1,15        | 12,3       |
| > 65                                      | 1.703         | 487          | 2.190         | 1,56        | 1,12          | 1,39        | 0,3        |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>     |               |              |               |             |               |             |            |
| 0   | 375.500       | 99.267       | 474.767       | 1,58        | 1,30          | 1,21        | 70,4       |
| 1   | 87.015        | 16.415       | 103.430       | 1,68        | 1,31          | 1,28        | 15,3       |
| 2 ó más                                   | 79.543        | 16.934       | 96.477        | 1,65        | 1,25          | 1,32        | 14,3       |

Los permisos por maternidad y/o paternidad garantizan el derecho de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores. El permiso por maternidad<sup>24</sup> solo puede ser disfrutado por la madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambas trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

La solicitud del permiso de paternidad es independiente del disfrute del permiso compartido de los períodos de descanso por maternidad. Desde el 1 de abril de 2019, el permiso por paternidad comienza a denominarse permiso del progenitor diferente a la madre biológica, se amplía de cinco a ocho semanas, y desde el 1 de enero de 2020, tiene una duración de 12 semanas, de las cuales, las cuatro primeras se disfrutan de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto <sup>25</sup>.

A lo largo de 2019, 4.824 docentes solicitaron un permiso de maternidad, paternidad, o progenitor diferente a la madre biológica, de quienes el 68% fueron mujeres. El IUt de este tipo de permiso es, por tanto, el más equilibrado con un valor del 1,05, y similar para los centros de titularidad pública y para los centros concertados. Entre las docentes mujeres que solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 98, no obstante, la duración más generalizada por la que optaron 1.036 mujeres, asciende a los 140 días, es decir, a 20 semanas. Por su parte, los docentes hombres solicitaron el permiso con una media de 64 días, aunque cabe señalar que 381 profesores optaron por una duración de 15 semanas que es, además, la más generalizada.

En la Educación Infantil y Primaria, en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt=0,99 en ambos casos), en la Educación de Personas Adultas (IUt=0,95) y en la Formación del Profesorado (IUt=0,92), la utilización del permiso por maternidad y/o paternidad está, incluso, ligeramente masculinizada, es decir, que hay más hombres que solicitan este permiso en relación con su proporción en el total del profesorado público andaluz. También entre los puestos directivos su uso ha sido más acusado entre los hombres (IUt=0,93). Así mismo, la edad influye en la solicitud de este permiso ya que entre el personal más joven su uso está más feminizado (IUt=1,15), se equilibra entre el personal docente de 35 a 44 años (IUt=1,01), y finalmente, se masculiniza a partir de los 45 años (IUt=0,53).

24 El permiso por maternidad se desliga de la incapacidad laboral transitoria en 1995, y comprende el periodo de tiempo tras el parto, la adopción o el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Tiene una duración de dieciséis semanas (más cuatro semanas adicionales), sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento).

25 Mediante Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Está previsto que este permiso siga aumentando progresivamente hasta equipararse con el de maternidad en el año 2021.

**CUADRO 4.2.5.4. Número de permisos de maternidad y paternidad (Mat/Pat) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

| Días de Permiso de maternidad y paternidad (Mat/Pat) | M            | H            | T            | IPRHM (IT)  | IPRHM (Total) | IUt 2020    | % Total      |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|-------------|--------------|
| <b>Total Educación</b>                               | <b>3.280</b> | <b>1.544</b> | <b>4.824</b> | <b>1,36</b> | <b>1,30</b>   | <b>1,05</b> | <b>100,0</b> |
| centros públicos                                     | 2.717        | 1.284        | 4.001        | 1,36        | 1,30          | 1,05        | 82,9         |
| centros concertados                                  | 563          | 260          | 823          | 1,37        | 1,31          | 1,05        | 17,1         |
| <b>Análisis por niveles</b>                          |              |              |              |             |               |             |              |
| Educación Infantil y Primaria                        | 1.530        | 478          | 2.008        | 1,52        | 1,53          | 0,99        | 41,6         |
| centros públicos                                     | 1.014        | 750          | 1.764        | 1,15        | 1,54          | 0,75        | 36,6         |
| centros concertados                                  | 325          | 115          | 440          | 1,48        | 1,49          | 0,99        | 9,1          |
| Educación Secundaria                                 | 1.209        | 888          | 2.097        | 1,15        | 1,09          | 1,06        | 43,5         |
| centros públicos                                     | 1.107        | 855          | 1.962        | 1,13        | 1,09          | 1,03        | 40,7         |
| centros concertados                                  | 195          | 138          | 333          | 1,17        | 1,09          | 1,07        | 6,9          |
| Enseñanza Régimen Especial (p)                       | 93           | 105          | 198          | 0,94        | 0,95          | 0,99        | 4,1          |
| Educación Personas Adultas (p)                       | 38           | 27           | 65           | 1,17        | 1,23          | 0,95        | 1,3          |
| Educación Especial                                   | 323          | 23           | 346          | 1,87        | 1,74          | 1,07        | 7,2          |
| centros públicos                                     | 280          | 16           | 296          | 1,89        | 1,76          | 1,07        | 6,1          |
| centros concertados                                  | 43           | 7            | 50           | 1,72        | 1,64          | 1,05        | 1,0          |
| Educación Compensatoria (p)                          | 82           | 14           | 96           | 1,71        | 1,52          | 1,12        | 2,0          |
| Formación del Profesorado (p)                        | 5            | 5            | 10           | 1,00        | 1,09          | 0,92        | 0,2          |
| Inspección Educativa (p)                             | 0            | 4            | 4            | 0,00        | 0,58          | 0,00        | 0,1          |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b>            | <b>167</b>   | <b>156</b>   | <b>323</b>   | <b>1,03</b> | <b>1,12</b>   | <b>0,93</b> | <b>6,7</b>   |
| Dirección  | 33           | 46           | 79           | 0,84        | 0,97          | 0,86        | 1,6          |
| centros públicos                                     | 29           | 41           | 70           | 0,83        | 0,96          | 0,87        | 1,5          |
| centros concertados                                  | 4            | 5            | 9            | 0,89        | 1,05          | 0,85        | 0,2          |
| Vicedirección (p)                                    | 6            | 5            | 11           | 1,09        | 1,04          | 1,05        | 0,2          |
| Subdirección (c)                                     | 3            | 7            | 10           | 0,60        | 1,05          | 0,57        | 0,2          |
| Jefatura de Estudios                                 | 68           | 69           | 137          | 0,99        | 1,22          | 0,82        | 2,8          |
| centros públicos                                     | 65           | 60           | 125          | 1,04        | 1,24          | 0,84        | 2,6          |
| centros concertados                                  | 3            | 9            | 12           | 0,50        | 0,97          | 0,52        | 0,2          |
| Secretaría (p)                                       | 57           | 29           | 86           | 1,33        | 1,18          | 1,13        | 1,8          |
| <b>Análisis por edad</b>                             |              |              |              |             |               |             |              |
| < 35   | 839          | 242          | 1.081        | 1,55        | 1,35          | 1,15        | 22,4         |
| 35-44  | 2.349        | 1.117        | 3.466        | 1,36        | 1,34          | 1,01        | 71,8         |
| 45-54  | 90           | 181          | 271          | 0,66        | 1,25          | 0,53        | 5,6          |
| 55-64  | 2            | 4            | 6            | 0,67        | 1,27          | 0,52        | 0,1          |
| > 65   | 0            | 0            | 0            |             | 1,12          |             | 0,0          |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>                |              |              |              |             |               |             |              |
| 0  | 2.065        | 956          | 3.021        | 1,37        | 1,30          | 1,05        | 62,6         |
| 1  | 425          | 200          | 625          | 1,36        | 1,31          | 1,03        | 13,0         |
| 2 ó más  | 227          | 128          | 355          | 1,28        | 1,25          | 1,02        | 7,4          |

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

La atención sanitaria constituye una de las esferas clave de la reproducción social<sup>26</sup> y del mantenimiento del bienestar de las comunidades. La perspectiva de género en salud permite visibilizar cómo la vinculación de la salud con el cuidado y la reproducción social, condiciona la feminización generalizada del sector sanitario<sup>27</sup>. Así mismo, la perspectiva de género en salud identifica y explica las dinámicas de segregación horizontal y vertical que se reproducen en todos los sistemas sanitarios<sup>28</sup>, ya que las mujeres suelen estar infrarrepresentadas en los puestos directivos y de toma de decisiones, mientras que se concentran en los niveles base y con menor remuneración.

En el Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) también se aprecia la existencia de estas características entre su personal sanitario, tal y como se describirá a lo largo del epígrafe. No obstante, con el objetivo de avanzar hacia un mayor equilibrio de género y de contribuir a la igualdad de oportunidades entre sus profesionales, el SAS aprobó y está implementando su primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM) 2018-2020<sup>29</sup>.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo componen 87.508 personas de las que 60.661 son mujeres (69,3%) y 26.847 son hombres (30,7%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto. El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado ya que el personal laboral lo componen 14 personas de las cuales 8 son mujeres 57,1% y los hombres son 6 (42,9%).

El presente epígrafe del Informe analiza la presencia de hombres y mujeres del SAS con los datos de los ficheros obtenidos de la Agencia Administrativa a fecha 1 de enero de 2020. En primer lugar, se aborda desde una perspectiva general de su plantilla estatutaria según grupos profesionales, servicios sanitarios, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Posteriormente, se presenta un análisis singularizado de cada una de las modalidades de prestación de servicios; y finalmente, se profundiza en los niveles de mayor responsabilidad del sistema, analizando

26 Carrasco (2017) define la reproducción social como “un complejo proceso de tareas, trabajos y energías cuyo objeto sería la reproducción biológica (...) y la de la fuerza de trabajo. Incluiría también las prácticas sociales y los trabajos de cuidados, la socialización y la satisfacción de las necesidades humanas, los procesos de relaciones sociales que tienen que ver con el mantenimiento de las comunidades, considerando servicios públicos de sanidad, educación y transferencias que redujeran el riesgo de vida” (p.63). Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía, 91(01), 50-75.

27 Según la OMS, las mujeres representan en muchos países más del 70% del personal sanitario remunerado y suelen ser las principales prestadoras de cuidados no remunerados. A pesar de ello, están infrarrepresentadas en los puestos directivos y de toma de decisiones de los sistemas de salud. Para más información: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> (entrada marzo 2020).

28 A nivel de la EU-28, las mujeres son la gran mayoría de las profesionales del sector salud, representando el 78% de la fuerza laboral; sin embargo las mujeres suelen concentrarse en los niveles base (enfermeras, matronas, etc.) con inferiores remuneraciones, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en puestos de gestión y toma de decisiones. Para más información consultar EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health> (entrada marzo 2020).

29 PEIOHM SAS 2018-2020, con los siguientes ejes de actuación: i) cultura corporativa; ii) acceso y selección; iii) desarrollo y promoción profesional; iv) formación; v) conciliación; vi) política retributiva; vii) salud laboral (acoso sexual y violencia de género); y viii) medidas transversales Disponible en: [https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media/mediadifile\\_sasdocumento/2019/PEIOHM.pdf](https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media/mediadifile_sasdocumento/2019/PEIOHM.pdf) (entrada marzo 2020).



la influencia de la edad y del número de descendientes en la diferente presencia relativa entre mujeres y hombres en estos niveles. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/ traslados y Expedientes (GERHONTE), con fecha 1 de enero de 2020.

En 2020 en conjunto, las conclusiones generales de este capítulo indican que la plantilla estatutaria del SAS sigue acentuando su perfil femenino (IPRHM=1,38)<sup>30</sup> y las mujeres son mayoría en todos los grupos profesionales y en todos los servicios de asistencia. La atención especializada tiene la representación de mujeres y hombres más desequilibrada (IPRHM=1,45), y también, puestos básicos como enfermería (IPRHM=1,52) o auxiliar de enfermería (IPRHM=1,88) con mayor presencia de mujeres. Se mantiene una representación prácticamente paritaria entre el personal médico (IPRHM=1,01), y por primera vez, se alcanza el equilibrio en el personal celador (IPRHM=0,80), tradicionalmente muy masculinizado.

A pesar de la presencia mayoritaria de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, aumentan, sin embargo, los hombres entre los cargos directivos (IPRHM=0,82) y en los niveles superiores de la carrera administrativa (IPRHM=0,60). A continuación se muestran estas tendencias con mayor detalle en cada uno de sus apartados.

### 4.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS estaba conformado por un total de 86.050 personas a enero de 2020, representando el segundo colectivo con mayor volumen de personal empleado público de la administración andaluza. Como en los años precedentes se confirma la feminización de la plantilla del SAS, ya que 59.422 de sus efectivos eran mujeres, y 26.628 eran hombres (IPRHM=1,38). Las mujeres representan por tanto el 69,1% de la plantilla, frente al 68,5% de 2019. Esta sobrerrepresentación femenina ha seguido una tendencia creciente desde 2009 (IPRHM=1,29), alcanzando los valores más elevados en 2018 (IPRHM=1,35), 2019 (IPRHM=1,37) y finalmente, en 2020 (IPRHM=1,38).

La edad influye en que haya diferente presencia de mujeres y de hombres como personal estatutario del SAS. Hay, por ejemplo, una menor feminización (IPRHM=1,14) entre el personal mayor de 65 años, que mantiene valores de equilibrio, que entre el resto del personal. Le sigue el personal entre los 55 y los 64 años (IPRHM=1,34) y el personal menor de 35 años (IPRHM=1,35). Por el contrario, el personal más feminizado es el que tiene edades comprendidas entre los 35 y los 44 años y los 45 y los 54 años (IPRHM=1,45 para ambas franjas de edad).

30 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , 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.

### 4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

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

La mayor feminización de la plantilla en relación con 2019, se observa también en todos los grupos profesionales analizados. El grupo A2, que es el que más peso tiene en el conjunto de la plantilla representando el 29,9% del total, presenta una baja presencia masculina (IPRHM=1,50), solo superada por el grupo C2. Cabe destacar que el personal de enfermería constituye el 83,9% de todo el grupo A2, y que se trata de un colectivo con una amplia sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,52), lo que condiciona el desequilibrio del conjunto del grupo.

El grupo C2, el tercero que más efectivos tiene con el 26% del total de la plantilla, es el más feminizado (IPRHM=1,65) ya que las mujeres representan el 82,3% de todo su personal. El 61,4% del personal que conforma el grupo C2 son auxiliares de enfermería, un cuerpo altamente feminizado (IPRHM=1,88) que compensa la mayor presencia de hombres en otros colectivos como el de celadores/as (IPRHM=0,24) que también forman parte de este grupo.

El grupo A1 es el segundo más numeroso al integrar al 26,1% de la plantilla estatutaria y se caracteriza también por ser el que exige una mayor cualificación académica para su acceso. La tradicional brecha de acceso a la educación ha motivado una mayor presencia masculina en este grupo, sin embargo, en los últimos años esta tendencia se viene revirtiendo al presentar valores paritarios desde 2018, que también se alcanzan en 2020 (IPRHM=1,04); incluso, con un ligero incremento en la presencia de mujeres en relación con 2019 (IPRHM=1,02). No obstante se trata todavía del grupo profesional con más hombres de todo el personal.

El grupo C1 y el grupo E tienen una menor importancia cuantitativa representando el 9% y el 8,9% respectivamente del total de la plantilla. El grupo C1 acentúa la tendencia a la feminización (IPRHM=1,32) experimentada en 2019 (IPRHM=1,30). Finalmente, el grupo E mantiene los valores de 2019 (IPRHM=1,28) alejándose del equilibrio alcanzado desde 2009 (IPRHM=1,14) hasta 2017 (IPRHM=1,20).

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

El análisis según los niveles de la carrera administrativa, muestra la persistencia de una segregación vertical por sexo a enero de 2020. Las mujeres siguen encontrándose sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de la carrera, conformando el 75,1% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,5), mientras que hay equilibrio en la representación de mujeres y hombres a partir del nivel 23 rozando la paridad (IPRHM=0,98).

Al igual que ocurriera en 2019, este equilibrio agregado en los niveles superiores de la carrera administrativa, significa un aumento progresivo de la presencia masculina a medida que se asciende de nivel. Se aprecia, no obstante, una tendencia hacia un lento y sostenido aumento en la presencia de mujeres en los niveles superiores en los últimos años, que se confirma en 2020, salvo en los niveles 27-29, donde se ha acentuado la sobrerrepresentación masculina.

En los niveles 23-24 se concentra el 19,7% de la plantilla del SAS, conformado en su mayor parte por médicos y médicas. En este colectivo se aprecia una tendencia hacia una mayor participación femenina en los últimos años, y en 2020 la presencia de mujeres y hombres se acerca

a la paridad (IPRHM= 1,02) con valores de presencia femenina ligeramente superiores a los de 2019 (IPRHM=0,99). En los niveles 25-26 se mantienen los mismos valores de equilibrio alcanzados el año 2019 (IPRHM=0,81), frente a los valores de desequilibrio experimentado en los años anteriores (IPRHM 2018=0,79; IPRHM 2017=0,78).

Finalmente, en los niveles 27-29 que son los más altos en la carrera administrativa y donde se concentran los cargos directivos de mayor retribución y capacidad de decisión, la presencia de hombres es claramente mayoritaria (IPRHM=0,60), habiendo aumentado respecto a 2019 (IPRHM=0,65), fuera de lo que se considera una representación equilibrada. Las mujeres representan el 29,9% del total de personal en estos niveles, frente al 32,4% de 2019 y el 30,4% de 2018.

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

El análisis del personal estatutario de la plantilla del SAS, puede realizarse también en función de los distintos puestos de trabajo y de la naturaleza de la actividad que desarrollan. Desde esta perspectiva y siguiendo la tendencia de años precedentes, destaca el peso notable de los denominados puestos básicos que se encargan de la prestación directa de servicios, ya que representan el 90,9% del conjunto de la plantilla. En volumen de efectivos, le siguen el personal en formación que acoge al 5,3% del personal, los puestos intermedios con un 3,5% y finalmente, los puestos directivos que representan el 0,4% del total.

El proceso de feminización de la plantilla experimentado en 2020, afecta especialmente a los puestos básicos (IPRHM=1,40), donde se ha acentuado el desequilibrio que presentaban estos puestos en 2019 (IPRHM=1,39). También se aprecia un incremento mantenido en la presencia de mujeres en los cargos intermedios (IPRHM=0,93) respecto al año anterior (IPRHM=0,92), conservando valores en la franja de equilibrio. Sin embargo, en 2020 aumenta ligeramente la presencia masculina entre el personal de formación (IPRHM=1,31) con relación a 2019 (IPRHM=1,33), aunque presentando todavía valores de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina. Con relación a los cargos directivos, se observa también una menor presencia femenina dentro de los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,82), si bien es considerablemente inferior que la del año anterior (IPRHM=0,96), revirtiendo la tendencia creciente de los últimos años.

El 92,4% de las mujeres profesionales del SAS se concentran en los denominados puestos básicos, entre los que el personal de enfermería es el más numeroso (el 25,1% del total del personal estatutario) y el que acoge al mayor número absoluto de mujeres (el 27,5%), estando muy feminizado<sup>31</sup> (IPRHM=1,52). El segundo grupo profesional más numeroso es el personal de medicina, que constituye el 17,7% del total de la plantilla del SAS; con una proporción de hombres y mujeres del personal médico que es prácticamente paritaria en 2020 (IPRHM=1,01), y una presencia femenina del 50,6%, ligeramente superior a la de 2019 (IPRHM=0,99), confirma la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres en este grupo profesional en los últimos años<sup>32</sup>.

31 La feminización de la profesión de enfermería es generalizada en el conjunto del Estado, ya que según los últimos datos de profesionales colegiados/as del INE de 2018, las mujeres representan el 84,2% del total de la colegiación en esta profesión. Según los datos del INE, Andalucía es la Comunidad Autónoma con menor tasa de feminización (76,2% de mujeres) de todo el Estado, mientras que País Vasco y Navarra, se encuentran a la cabeza con porcentajes de mujeres que superan el 90%.

32 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2018, también confirman esta tendencia al equilibrio en todo el Estado, donde las médicas representan el 51,1%. Andalucía se queda por debajo de la media nacional, con un porcentaje de 46,6% de mujeres médicas colegiadas, mientras que Madrid, País Vasco y Navarra cuentan con los mayores porcentajes de médicas.

En volumen de efectivos también se destaca el personal auxiliar de enfermería, que compone el 16% del total del personal estatutario. Se trata además del colectivo más feminizado de todo el SAS (IPRHM=1,88), con valores similares a los del año anterior. Así mismo, los puestos básicos acogen profesiones altamente feminizadas como Trabajo social (IPRHM=1,74) o auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,69).

Por el contrario, entre los puestos básicos se aprecia también la existencia de profesiones con mayor presencia masculina. Es el caso de veterinaria, un colectivo muy masculinizado que presenta incluso valores de gran desequilibrio (IPRHM=0,62). Otro colectivo tradicionalmente masculinizado es el de celadores/as que, sin embargo, ha experimentado un progresivo incremento en la presencia de mujeres en los últimos años, hasta alcanzar en 2020, por primera vez, valores de equilibrio (IPRHM=0,81).

Por su parte, los puestos en formación también presentan una clara feminización, más moderada en el caso del personal MIR (IPRHM=1,28), que contribuirá a aumentar la presencia de mujeres entre el personal médico; y más contundente en el caso de otro personal en formación (IPRHM=1,69).

Finalmente, entre los cargos intermedios parece confirmarse en 2020 la tendencia hacia una mayor participación femenina (IPRHM=0,93), ya que se aprecia un ligero aumento respecto al año anterior (IPRHM=0,92). Sin embargo, los cargos directivos han experimentado un importante retroceso pues, aunque se mantienen valores de equilibrio (IPRHM=0,82), estos se alejan de los niveles alcanzados en 2019 (IPRHM=0,96) truncando la tendencia hacia la paridad de los últimos años.

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

La asistencia sanitaria que ofrece el SAS se organiza en función de cuatro modalidades de servicio que necesita distinto personal sanitario. Este personal dispone de una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, atendiendo a la naturaleza de los servicios que prestan y sus propias necesidades organizativas. Las cuatro modalidades de servicio son las siguientes: la asistencia especializada<sup>33</sup>, las áreas de gestión sanitaria<sup>34</sup>, la atención primaria<sup>35</sup> y otros servicios<sup>36</sup>.

33 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.

34 La constitución de las nuevas áreas sanitarias contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas sanitarias 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.

35 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.

36 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 asistencia especializada constituye la modalidad de servicio más numerosa en el conjunto del sistema, ya que concentra al 54% de todos sus efectivos (sin contar el personal en formación), aunque ligeramente menor que en 2019 cuando representaba el 54,3%. Como en años precedentes, se trata también de la modalidad que presenta una mayor presencia femenina (IPRHM=1,46), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,45) y que en 2018 (IPRHM=1,42). Esta sobre-representación femenina en la asistencia especializada está motivada por el importante peso que en esta modalidad de servicio tienen la enfermería (el 25% del total de la asistencia especializada) y el personal auxiliar de enfermería (el 20%), colectivos que como se ha mencionado, se encuentran altamente feminizados. La asistencia especializada también la componen el personal médico (el 13,3%), el personal técnico especialista (el 7,3%), celadores/as (el 7%) o el personal de oficio (con el 6,5%), entre otros. Entre el personal médico (IPRHM=0,97) y el personal celador (IPRHM=1,07) tradicionalmente más masculinizados, se alcanzan valores de equilibrio. Los grupos A2 y C2 son por tanto donde se concentra el mayor volumen de efectivos en la asistencia especializada (el 29,3% y el 25,9% respectivamente) y donde se observa el desequilibrio más acusado (IPRHM=1,56 y 1,80 respectivamente).

Las áreas de gestión sanitaria mantienen, como en 2019, un peso del 28,5% en el conjunto de la plantilla del SAS, aunque sin embargo, aumenta su nivel de feminización (IPRHM=1,33) en relación con el año anterior (IPRHM=1,31), siguiendo la tendencia creciente de los últimos años. También en esta modalidad de servicio predomina el personal de enfermería (25%), seguido del personal médico (19,1%), auxiliares de enfermería (14,8%) y del personal auxiliar administrativo (7,5%), entre otros colectivos menos numerosos. El personal celador, con sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,71), representa el 8,9%. En esta modalidad de servicio, también los grupos A2 y C2 concentran más personal (el 30,2% y el 27,1%), y son también los más feminizados (IPRHM=1,43 y 1,58 respectivamente).

Por su parte, la atención primaria representa el 17% del total de la plantilla del SAS con una presencia de mujeres y hombres, en 2020, que se aleja del equilibrio (IPRHM=1,24), presentando una mayor feminización que el año anterior (IPRHM=1,21). El personal más numeroso en la atención primaria lo constituye el colectivo de medicina que representa el 29,4% del total, con una presencia relativa de hombres y de mujeres equilibrada (IPRHM=1,10). Se destaca así mismo la presencia del personal de enfermería (25,7%) con valores de representación desequilibrados (IPRHM=1,36), así como el personal auxiliar administrativo (11,6%) que presenta un perfil aún más feminizado (IPRHM=1,68). El personal celador, que constituye el 8% de la atención primaria, presenta en 2020 valores con una importante sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,26).

Finalmente, la modalidad otros servicios, que integra específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), que solo acoge al 0,5% del total de la plantilla, experimenta una baja presencia de hombres (IPRHM=1,45), similar a la de 2019. Los CTTC precisan fundamentalmente de personal técnico especialista (representando el 38,9% del total de efectivos en otros servicios), colectivo donde se aprecia un claro desequilibrio (IPRHM=1,85). Así mismo, en otros servicios también se integran el personal de enfermería (19,1%) muy feminizado (IPRHM=1,50); el personal médico (14,1%) con valores feminizados pero en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=1,19); y auxiliares administrativos/as (9,8%), donde la sobrerrepresentación femenina es también notable (IPRHM=1,67).

### 4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La presencia de mujeres en los cargos y niveles más elevados y con mayor responsabilidad del SAS, ha experimentado en 2020 una tendencia ambivalente. Así, por un lado, se ha mantenido el incremento de la presencia femenina en el grupo profesional A1 (IPRHM=1,04), experimentado en el último año valores ligeramente superiores a los del año anterior (IPRHM=1,02); y también, ha aumentado la proporción de mujeres entre los cargos intermedios (IPRHM=0,93) en relación con 2019 (IPRHM=0,92). Sin embargo, en 2020 ha descendido la presencia de mujeres entre los cargos directivos (IPRHM=0,82) y en los niveles superiores de la escala administrativa (27-29) (IPRHM=0,60) respecto al año anterior (IPRHM=0,96 y 0,65 respectivamente).

Este retroceso en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) consolida la representación masculinizada y la escasa presencia de mujeres en estos cargos de mayor remuneración y responsabilidad. En 2020 por tanto, se acentúa la segregación vertical ya que aumenta la proporción de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, mientras que disminuye entre los cargos directivos y los niveles superiores. También se aprecia una mayor concentración de mujeres entre las edades más jóvenes en estos niveles, especialmente, en las edades comprendidas entre los 35-44 años (IPRHM=1,13) en relación con el año anterior (IPRHM=0,98), si bien, esta franja de edad solo representa el 7,3% de todos los cargos de responsabilidad.

Las edades más representadas en los niveles más elevados son las comprendidas entre los 55-64 años, apreciándose una representación notablemente masculinizada (IPRHM=0,48), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=0,59). Le siguen en volumen de efectivos, las edades entre 45-54, en las que también se mantienen valores desequilibrados (IPRHM=0,79), aunque más cerca del equilibrio que el año anterior (IPRHM=0,76). Así mismo, en las personas mayores de 65 años que representan el 10,3% del personal en los niveles 27-29, se aprecia una intensa masculinización (IPRHM=0,33) algo menor que en 2019 (IPRHM=0,29).

El análisis por número de descendientes en los niveles más elevados de la carrera administrativa, no revela en 2020 ninguna opción en los márgenes del equilibrio. De esta manera, si en 2019 entre el personal sin descendientes se alcanzaban valores equilibrados (IPRHM=0,82), en 2020 vuelve a descender el número de mujeres también en esta alternativa (IPRHM=0,76). Como en años anteriores, las opciones de dos, o más de dos descendientes presentan los valores más masculinizados (IPRHM=0,43 y 0,45 respectivamente), sugiriendo una correlación entre el número de descendientes y la presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa del SAS. Las mujeres a estos niveles se concentran en el grupo sin descendencia (45,9%) y en el grupo con dos (24,5%), seguido del grupo con un descendiente (17,6%) y finalmente, por el grupo con más de dos descendientes (11,9%).

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

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, referidas a su organización y también a la regulación de las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos que conforman este personal<sup>37</sup>.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia lo componen 7.319 personas del cuerpo de personal funcionario, de las que 4.838 son mujeres (66,1%) y 2.481 son hombres (33,9%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto.

La Ley Orgánica 19/2003<sup>38</sup>, de 23 de diciembre, del Poder Judicial regula su estatuto jurídico y clasifica el personal no judicial en dos tipos de cuerpos: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. Los primeros lo conforman el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la Secretaría de Juzgado de Paz. El Cuerpo de Auxilio Judicial es el que implica menores requerimientos formativos para su acceso, mientras que el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, es el que exige un mayor nivel de formación. En relación con los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses existentes en Andalucía.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto realiza un análisis general del personal no judicial a 1 de enero de 2020, en función de los distintos grupos profesionales y atendiendo también a la categoría del personal, la edad, la antigüedad y la descendencia. El análisis se centra de manera específica en los Cuerpos Generales por un lado, y por otro, en el Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 1 de enero de 2020.

En conjunto, en 2020 el personal no judicial ha aumentado, feminizando su composición (IPRHM=1,33)<sup>39</sup>. Sin embargo, este aumento ha supuesto un repunte en la tasa de temporalidad,

37 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las competencias compartidas a la Junta de Andalucía en la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos.

38 Artículo 475 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

39 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , 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.

que ha afectado en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%). La presencia de hombres aumenta entre el personal de mayor edad y a medida que se asciende en el número de trienios reconocidos y en el número de descendientes. Por el contrario, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en las Secretarías de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,88) y en el Cuerpo Especial de Medicina Forense (IPRHM=1,18), donde se alcanzan una representación perfectamente paritaria entre sus puestos directivos.

#### 4.4.1. Análisis general

En enero de 2020 se aprecia un mayor desequilibrio en la representación de hombres y mujeres del personal no judicial de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,33) respecto a 2019 (IPRHM=1,31), experimentando durante el año un mayor ritmo de sobrerrepresentación de mujeres. En 2020 se agudiza por tanto la tendencia al desequilibrio de los últimos años.

Este incremento en la presencia femenina se relaciona con un crecimiento en el total de la plantilla (3,2%) en relación con 2019, ya que tal y como se refleja en el cuadro siguiente, este aumento se realiza incorporando en mayor medida a mujeres que a hombres. Así, a enero de 2020, el personal de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía está conformado por 7.779 efectivos, de los que 5.158 son mujeres (66,3%) y 2.621 son hombres (33,7%). Con relación a 2019, la presencia femenina se ha incrementado en un 4,8%, mientras que la masculina, solo ha crecido en un 0,2%.

■ CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2020 e IPRHM 2019 y 2020

|                                       | Mujeres      |                | Hombres      |                | Total        |                | IPRHM      |             |             |
|---------------------------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|------------|-------------|-------------|
|                                       | Nº           | Var. 19/20 (%) | Nº           | Var. 19/20 (%) | Nº           | Var. 19/20 (%) | % Total    | 2020        | 2019        |
| <b>TOTAL JUSTICIA</b>                 | <b>5.158</b> | <b>4,8</b>     | <b>2.621</b> | <b>0,2</b>     | <b>7.779</b> | <b>3,2</b>     | <b>100</b> | <b>1,33</b> | <b>1,31</b> |
| <b>1. Cuerpos generales</b>           | 5.051        | 4,7            | 2.547        | 0,2            | 7.598        | 3,2            | 97,7       | 1,33        | 1,31        |
| 1.1. Gestión procesal                 | 1.472        | 4,5            | 816          | -2,4           | 2.288        | 2,0            | 29,4       | 1,29        | 1,25        |
| 1.1.2. Secretarías<br>Juzgados de Paz | 46           | 2,2            | 59           | -4,8           | 105          | -1,9           | 1,3        | 0,88        | 0,84        |
| 1.2. Tramitación procesal             | 2.613        | 6,0            | 1.096        | 2,8            | 3.709        | 5,1            | 47,7       | 1,41        | 1,40        |
| 1.3. Auxilio judicial                 | 966          | 1,7            | 635          | -0,8           | 1.601        | 0,7            | 20,6       | 1,21        | 1,19        |
| <b>2. Cuerpo de Forenses</b>          | 107          | 4,9            | 74           | -1,3           | 181          | 2,3            | 2,3        | 1,18        | 1,15        |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Esta mayor presencia femenina se produce en todos los grupos profesionales, siendo por segundo año consecutivo más significativa en el grupo C1 (IPRHM=1,41), que representa el 47,7% de la plantilla. Destaca también el incremento de mujeres entre el personal del grupo A1, que representa el 2,3% del total de la plantilla, y donde la representación se mantiene en los



límites del equilibrio (IPRHM=1,18), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,15). El grupo A2, que representa el 29,4% de la plantilla, ha experimentado un aumento de mujeres y una reducción de hombres, lo que provoca una mayor sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,29), en relación con 2019 (IPRHM=1,25). Finalmente, el grupo C2 que constituye el 20,6% de la plantilla, abandona en 2020 la franja de representación equilibrada (IPRHM=1,21) que sí mantenía en 2019 (IPRHM=1,19), al experimentar un crecimiento del número de mujeres y una reducción del de hombres.

Si atendemos a las categorías profesionales, en 2020 el personal funcionario de carrera representa el 84,4% del conjunto, con un peso ligeramente menor que en 2019 (86,9%). Le sigue el personal funcionario interino (10,7%) y el personal interino de refuerzo (5%), que por el contrario, han incrementado su participación en el total de la plantilla respecto al año anterior (9,8% y 3,3% respectivamente). El personal funcionario de carrera ha experimentado en 2020 una mayor presencia femenina (IPRHM=1,29) en relación con el año precedente (IPRHM=1,27). Cabe destacar también, que la representación del personal funcionario interino (IPRHM=1,52) y del personal interino de refuerzo (IPRHM=1,61) arrojan valores altamente desequilibrados, incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,50 y 1,58 respectivamente). El mayor volumen de personas de estas últimas categorías en 2020, incide por tanto en la existencia de los valores de representación más feminizados para el total de la plantilla del personal no judicial.

Así mismo, el mayor volumen de personal funcionario interino e interino de refuerzo conlleva un importante repunte en la tasa de temporalidad<sup>40</sup> del personal no judicial: si en 2019 esta tasa era del 13,1% (con valores ligeramente inferiores que en 2018), en 2020 asciende al 15,6%. Además, la temporalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%), incluso en mayor proporción que durante el año anterior (15,3% y 9% respectivamente).

La tendencia hacia un mayor desequilibrio en 2020 se consolida en todas las edades, donde la presencia femenina es mayor cuanto más joven es el personal. En 2020 se rompe también con la tendencia de los últimos años, en los que se apreciaba una disminución de la sobrerrepresentación femenina entre las edades más jóvenes. En esta ocasión por tanto, la presencia de mujeres entre el personal no judicial menor de 35 años (IPRHM=1,50) se incrementa con relación al año anterior (IPRHM=1,45); y también en el tramo de edad de 35 a 44 años, pasando de un IPRHM=1,42 en 2019 a un IPRHM=1,46 en 2020. Entre el personal no judicial de 45 a 54 años también se aprecia un desequilibrio (IPRHM=1,33) ligeramente más acentuado que en 2019 (IPRHM=1,32); así como entre el personal mayor de 54, que presenta valores de nuevo más feminizados (IPRHM=1,22) que en 2019 (IPRHM=1,18).

Como en años anteriores, en 2020 la antigüedad es también un factor que influye en el grado de feminización del personal no judicial, ya que se experimenta una menor presencia de mujeres a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Al igual que ocurriera en los dos últimos años, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el noveno trienio reconocido, sin embargo los valores de los trienios 14 y 15 ofrecen representaciones altamente masculinizadas.

El número de descendientes también parece constituir otro factor de influencia, ya que la presencia relativa de mujeres disminuye a medida que se asciende en el número de hijos e hijas. Como en años anteriores, en 2020 se aprecia una sobrerrepresentación femenina en todas las alternativas,

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

especialmente entre el personal que no refiere ningún descendiente (IPRHM=1,36), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,34). Le sigue la opción de un hijo o hija (IPRHM=1,31), de dos (IPRHM=1,30) y finalmente de tres o más descendientes (IPRHM=1,29).

#### 4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Generales del personal no judicial de la Junta de Andalucía representan el 97,7% del total de la plantilla. Su volumen ha experimentado a lo largo del último año un incremento del 3,2% de efectivos a enero de 2020.

Los distintos Cuerpos Generales experimentan en 2020 una mayor feminización respecto a 2019. El cuerpo con mayor volumen de efectivos (48,8%) en esta categoría es el de Tramitación Procesal, que presenta también los valores más desequilibrados (IPRHM=1,41), incluso en mayor medida que el año precedente (IPRHM=1,40). El análisis en función de la categoría de puesto en la Tramitación Procesal muestra cómo la sobrerrepresentación femenina es más acusada entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,64) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,66), que entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,37), que sin embargo es el que constituye el 84,9% de toda la Tramitación Procesal.

Por su parte, la Gestión Procesal, que representa el 30,1% de los Cuerpos Generales en 2020, ofrece unos valores menos feminizados aunque también alejados de la franja de representación equilibrada (IPRHM=1,29), incluso con mayor intensidad que en 2019 (IPRHM=1,25). El personal funcionario de carrera es el más numeroso (89,6%), si bien, menos feminizado (IPRHM=1,25) que las categorías temporales –personal funcionario interino e interino de refuerzo– en las que se aprecia una gran brecha de género (IPRHM=1,59 y 1,65 respectivamente). Comparativamente, llama la atención que la feminización se haya incrementado entre el personal funcionario de carrera en relación con el año 2019 (IPRHM=1,22), y se haya, no obstante, reducido entre las categorías temporales (IPRHM=1,63 y 1,67 respectivamente en 2019).

La Gestión Procesal es el cuerpo general que requiere un mayor nivel formativo para su acceso y por tanto, el que implica unas remuneraciones más elevadas. Entre su personal se incluyen las Secretarías de los Juzgados de Paz que es el colectivo que percibe las retribuciones más elevadas. Por este motivo resulta de interés su análisis, aunque solo representen el 1,3% del total del personal no judicial y el 4,6% del personal del cuerpo de Gestión Procesal. En 2020 se aprecia un repunte en la presencia de mujeres (IPRHM=0,88) con relación a 2019 (IPRHM=0,84), retomando la tendencia hacia la paridad que se apuntaba en los años precedentes. El 90,5% de las Secretarías las conforman funcionarias y funcionarios de carrera, y el 9,5% son personal funcionario interino; en ambas categorías la distribución por sexo alcanza valores de equilibrio (IPRHM=0,84 y 1,20 respectivamente).

Finalmente, el cuerpo de Auxilio Procesal que representa el 21,1% de los Cuerpos Generales, rompe en 2020 (IPRHM=1,21) con los valores de equilibrio que presentaba en 2019 (IPRHM=1,19). Como en años anteriores, el personal funcionario de carrera que conforma el 76,4% del Auxilio Procesal, presenta los valores más equilibrados del cuerpo (IPRHM=1,15), mientras que las categorías de personal funcionario interino e interino de refuerzo, disponen de una mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,38 para ambos casos).

#### 4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Entre los Cuerpos tipificados como Especiales por la Ley Orgánica 19/2003<sup>41</sup>, de 23 de diciembre, la Junta de Andalucía tiene competencias en materia de personal sobre el Cuerpo de Forenses, para cuyo acceso se requiere disponer del Título Superior de Medicina, y que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Se trata por tanto del grupo profesional, el Grupo A1, con el mayor nivel de formación, mayores responsabilidades y el que percibe las retribuciones más elevadas; por ello, a pesar de representar solo el 2,3% de la plantilla del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía, resulta interesante destacarlo desde el punto de vista de género.

A enero de 2020 el Cuerpo Especial de Medicina Forense ofrece la distribución más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,18), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,15). La categoría profesional con mayor volumen de efectivos es el personal funcionario de carrera (77,9%), entre el que se aprecian los valores más equilibrados (IPRHM=1,13). Sin embargo, entre las categorías temporales –personal interino e interino de refuerzo– aumenta la presencia femenina (IPRHM=1,33 y 1,43), incluso en mayor medida que en 2019.

---

41 El Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología que emplea la Ley Orgánica 19/2003), de 23 de diciembre, es el único de los Cuerpos Especiales sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Otros Cuerpos Especiales contemplados en la Ley, como el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y, por tanto, no entran en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía y no están contemplados en el informe.

## 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, FUNDACIONES, SOCIEDADES MERCANTILES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

El presente capítulo analiza la composición por sexo del personal de las entidades instrumentales y los consorcios del Sector Público Andaluz regulados en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía<sup>42</sup>. En concreto, se estudian los Consorcios, las Agencias Públicas Empresariales (APE), las Fundaciones y las Sociedades Mercantiles<sup>43</sup>, distribuido en las siguientes categorías: 1) personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y sus equipos directivos; y 3) el resto del personal de las entidades, tanto en mandos intermedios como en puestos base, para quienes el análisis de la representación se completa atendiendo a la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y la duración de la jornada.

La Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, proporciona información del personal de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones del sector público andaluz y los consorcios, que ascienden a un total de 19.917 personas de las que 10.383 son mujeres (52,1%) y 9.534 son hombres (47,9%) dándose, por tanto, un equilibrio en la representación de mujeres y hombres con una ligera mayoría de mujeres.

Andalucía avanza en la implementación del principio de igualdad, también en las entidades instrumentales y los consorcios del Sector Público Andaluz, que según la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía<sup>44</sup>, han de garantizar una representación equilibrada de hombres y de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad. Así mismo, diversas entidades instrumentales han puesto en marcha planes de igualdad, como un instrumento que contribuye a la justicia de género, pero también, entendiendo que la diversidad de género constituye un principio estratégico que favorece la calidad, la modernización y la productividad de las entidades<sup>45</sup>. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen determinadas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación

42 El artículo 12.3 regula los Consorcios, y el artículo 50 define a las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía como "Las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley".

43 El personal de las Agencia Administrativas y de Régimen Especial se incluyen en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el epígrafe 4.1. de este capítulo.

44 El artículo 11.1 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, indica que "cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos".

45 OIT (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio. Ginebra: OIT.

con los datos reportados por las propias entidades a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO y extraídos con fecha 1 de enero de 2020<sup>46</sup>.

#### 4.5.1. Análisis general

En 2020, la representación del conjunto de la plantilla mantiene la tendencia hacia la paridad de los últimos años (IPRHM=1,02)<sup>47</sup>, incrementando ligeramente la presencia de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=1,01). Este equilibrio no se mantiene, sin embargo, en todas las categorías profesionales, ya que solo los mandos intermedios (IPRHM=0,92) y los puestos básicos (IPRHM=1,04), tienen plantillas equilibradas, especialmente los puestos básicos, que al constituir el 92,6% del personal, condicionan los valores de representación del conjunto de las entidades.

Por el contrario, a medida que se asciende en los niveles de responsabilidad, la presencia masculina es más numerosa, incluso en mayor medida que en 2019. Así, por ejemplo, los máximos cargos directivos o personal alto cargo (IPRHM=0,58) presentan una amplia sobrerrepresentación de hombres, seguidos de los equipos directivos (IPRHM=0,68) y finalmente, de los órganos de gobierno (IPRHM=0,71).

#### 4.5.2. Personal de órganos de gobierno

En julio de 2020 los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del Sector Público Andaluz lo conforman un total de 960 personas, de las que 340 son mujeres y 620 son hombres (IPRHM=0,71). Aunque los valores de representación son desequilibrados, se observa una mejora en relación con el año anterior (IPRHM=0,69). Las APE son las únicas entidades donde se mantiene el equilibrio (IPRHM=0,86), aunque con una representación más alejada de la paridad que en 2019 (IPRHM=0,90). Por el contrario, los Consorcios son las entidades donde se aprecia una mayor sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,60), si bien, en menor medida que el año anterior (IPRHM=0,56). Las Fundaciones (IPRHM=0,69) mejoran los valores de 2019 (IPRHM=0,62), no así las Sociedades Mercantiles (IPRHM=0,74) que acentúan la masculinización de sus consejos de administración en relación con 2019 (IPRHM=0,76).

En 2020, ocho APES tienen una sobrerrepresentación masculina en sus órganos de gobierno: la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía-IDEA (IPRHM=0,53); la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,67); la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (ambas con IPRHM=0,71); la APE de la Radio y Televisión de Andalucía (IPRHM=0,73); la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,75); la APE Hospital de Poniente de Almería y la Agencia Pública Andaluza

46 Excepto los datos de órganos de gobierno y personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, que se han solicitado a las entidades directamente por la Secretaría General de Hacienda de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea en la primera quincena de julio de 2020.

47 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , 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.

de Educación (APAE) (ambas con IPRHM=0,77). En 2020 ninguna APE presenta, sin embargo, una sobrerrepresentación femenina, aunque entre las que cuentan con más mujeres se destacan la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,17), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=1,11), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (IPRHM=1,10), o la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,09) todas ellas dentro de la banda de equilibrio representativo.

Entre los Consorcios, por su parte, solo el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=1) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,92) tienen en 2020 consejos de administración equilibrados. El resto presenta representaciones masculinizadas, destacándose el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga (IPRHM=0,24), el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,32), o el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Costa de Huelva (IPRHM=0,48).

La Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada, vuelve a presentar en 2020 valores de sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,43), lo que constituye una excepción entre las Fundaciones, ya que la mayoría cuenta con órganos de gobierno masculinizados. Este es el caso, por ejemplo, de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=0,40), la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla, la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su entorno - Doñana XXI, la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud o la Fundación Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (todas ellas con IPRHM=0,44). Siete Fundaciones, sin embargo, cuentan con una representación equilibrada, como por ejemplo la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA) o la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental, que tienen una representación paritaria (IPRHM=1), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,95), o la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=0,94).

También los órganos de gobierno de la mayor parte de las Sociedades Mercantiles tienen una composición masculinizada, especialmente, el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (IPRHM=0,33) y la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=0,44). Finalmente, entre las Sociedades Mercantiles que mantienen el equilibrio se encuentran la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1,11), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. y Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA), con valores paritarios de representación (IPRHM=1), así como la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) (IPRHM=0,91).

### 4.5.3. Personal directivo

#### Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

En julio de 2020, el personal alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y consorcios, lo conforma un total de 55 personas, de las que 39 son hombres y 16 mujeres (IPRHM=0,58). Se ha producido, por tanto, una caída en la presencia de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=0,75) que afecta especialmente a las APE (que pasan de un IPRHM=0,78 en 2019 a 0,35 en 2020) y a las Sociedades Mercantiles (que descienden de un IPRHM=0,43 en 2019 a 0,29 en 2020). Solo tres Agencias públicas empresariales de las diecisiete que hay, y dos Sociedades Mercantiles de las catorce que existen y tienen el máximo puesto ocupado, están dirigidas por una mujer.

Por el contrario, los Consorcios alcanzan en 2020 valores paritarios (IPRHM=1) a diferencia de la amplia masculinización de 2019 (IPRHM=0,36). Finalmente, las Fundaciones alcanzan valores de representación equilibrada (IPRHM=0,82), revirtiendo la feminización del año anterior (IPRHM=1,22). Ello significa que cinco de los diez consorcios y seis de las catorce fundaciones, están ocupados por mujeres en su máximo órgano directivo.

### Personal de los equipos directivos

El resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales y los consorcios, lo conformaban a fecha 1 de enero de 2020, 97 personas, de las que 33 son mujeres y 64 hombres (IPRHM=0,68). La representación está incluso más masculinizada que en 2019 (IPRHM=0,77), y tanto las APES (IPRHM=0,73) como las Fundaciones (IPRHM=0,75), abandonan en 2020 el equilibrio del año anterior (IPRHM=0,81 y 0,80, respectivamente). Por su parte, los Consorcios (IPRHM=0,40) y las Sociedades Mercantiles (IPRHM=0) mantienen los mismos valores de sobre-representación masculina que en 2019.

Cabe destacar, no obstante, que entre las APES -que representan el 79,4% del total de los equipos directivos- existen entidades con sobrerrepresentación femenina. Este es el caso de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=2), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=1,50), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y la APE Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir (ambas con IPRHM=1,33).

También hay entidades con representación equilibrada entre las APES, como Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1) o el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,20); así como entre los Consorcios, como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1) o entre las Fundaciones, como la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (IPRHM=0,86). Por el contrario, el resto de Consorcios, Fundaciones y Sociedades presentan valores de amplia masculinización, al contar solo con hombres entre sus equipos directivos.

#### 4.5.4. Resto del personal

##### Personal en mandos intermedios

En los mandos intermedios de las entidades instrumentales y los consorcios la presencia de mujeres es mayor que entre los puestos directivos, con valores de representación equilibrados que en 2020 (IPRHM=0,92), se acercan a la paridad en mayor medida que en 2019 (IPRHM=0,87). En 2020 hay un total de 821 mandos intermedios de los que 444 eran hombres y 377 mujeres.

En las APE, que concentran el 71,9% de los mandos intermedios, la presencia de mujeres (IPRHM=0,87) ha aumentado en relación con el año anterior (IPRHM=0,80). Sin embargo, siguen existiendo entidades con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=0), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (ambas con IPRHM=0,40), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,46), Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=0,50) o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía – IDEA (IPRHM=0,56).

Los Consorcios solo representan el 0,9% de los mandos intermedios y arrojan valores de desequilibrio similares a los del año anterior (IPRHM=0,57). Las Fundaciones, que representan el 14,7% de los mandos intermedios, se caracterizan, por el contrario, por sus equipos altamente feminizados (IPRHM=1,29), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,26). Este es el caso de la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba (IPRHM=2), la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,60), la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) (IPRHM=1,35), o la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada o la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (ambas con IPRHM=1,33).

Finalmente, las Sociedades Mercantiles empeoran sus valores de representación (IPRHM=0,76) en relación con el año anterior (IPRHM=0,77), aunque cuatro de sus entidades mantienen valores de equilibrio. Así ocurre con la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) o la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A., ambas con valores paritarios (IPRHM=1), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (PRHM=1,11) o el Parque Tecnológico de Andalucía S.A. (IPRHM=1,20). Destacan por sus bajos valores de igualdad en la representación, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,40) o Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A. (Sandetel) (IPRHM=0,60).

Con relación a la edad, la presencia femenina es ampliamente mayoritaria entre las edades más jóvenes (IPRHM=1,48), que representan el 8% del total, superando incluso la sobrerrepresentación de 2019 (IPRHM=1,41). Entre el personal de 35 y 44 años (IPRHM=1,15), que supone el 20,6% del total, y el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,94), que concentra al 42,6% de los cargos intermedios, se mantienen representaciones equilibradas. No así entre el personal mayor de 55 años, que supone el 28,7% del total, donde los hombres constituyen una amplia mayoría (IPRHM=0,57).

Entre el personal de los mandos intermedios, las contrataciones temporales afectan al 17,5% del total y especialmente a las mujeres (IPRHM=1,18), ya que el 22,5% de sus contrataciones son temporales, frente al 13,3% de las contrataciones de los hombres. En relación con el tipo de jornada, no se destacan diferencias de representación ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

### Personal no directivo

En 2020 el personal no directivo de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz, está conformado por 24.070 personas, de las que 12.482 son mujeres y 11.588 son hombres (IPRHM=1,04). Entre los puestos base se alcanza por tanto una distribución equilibrada, muy similar a la de 2019 (IPRHM=1,03).

Las APE (IPRHM=1,05), que concentran al 65,5% del personal no directivo, incrementa ligeramente la presencia relativa de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=1,02). Entre las APE se observan entidades con amplia sobrerrepresentación femenina, como la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,57), la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,56), la APE Sanitaria Hospital de Poniente de Almería (IPRHM=1,48), la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=1,44), las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias Hospital Alto Guadalquivir y Hospital Bajo Guadalquivir (ambas con IPRHM=1,42), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,39), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,37) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía



– IDEA (IPRHM=1,26). Por el contrario, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,63) o, especialmente destacable, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,26) que concentra el 18% de los todos los puestos base del sector público andaluz, presentan valores de sobrerrepresentación masculina.

Los Consorcios solo representan el 0,6% de los puestos no directivos y en 2020 mantienen los mismos valores de equilibrio que el año anterior (IPRHM=0,92). La mayor parte de los Consorcios presenta representaciones equilibradas, pero tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba (IPRHM=2,00), como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,33) tienen equipos feminizados. Por el contrario, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Almería (IPRHM=0,33), el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos de Granada (IPRHM=0,67) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,74) presentan representaciones masculinizadas.

Por su parte, las Fundaciones que representan el 15,4% del personal no directivo, presentan de manera agregada valores de desequilibrio (IPRHM=1,38), ligeramente mejores que el año anterior (IPRHM=1,39). La mayor parte de las fundaciones presentan por tanto equipos muy feminizados, con todo, hay cinco Fundaciones con valores equilibrados: la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20), la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said y la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (ambas con IPRHM=1,15), la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14) y la Fundación Pública Andaluza Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,80). Así mismo, tanto la Fundación Andalucía Olímpica (IPRHM=0), como la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,43) tienen equipos con sobrerrepresentación masculina.

Finalmente, las Sociedades Mercantiles que representan el 18,4% de los puestos base de las entidades instrumentales, mejoran ligeramente en 2020 (IPRHM=0,71) los valores de desequilibrio de 2019 (IPRHM=0,70). La mitad de las Sociedades Mercantiles presentan plantillas equilibradas, no obstante, en 2020 hay cuatro entidades feminizadas: la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=1,31), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) (IPRHM=1,44), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,64) y el Parque Tecnológico de Andalucía S.A. (IPRHM=1,71). Por el contrario, cuatro entidades muestran una sobrerrepresentación masculina: Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,75), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,59), Red Logística de Andalucía S.A. (IPRHM=0,67) y especialmente, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,39).

El análisis por edad muestra cómo las mujeres tienen más presencia entre las edades más jóvenes: entre los puestos base menores de 35 años (el 9,4% del total) se mantienen valores de equilibrio (IPRHM=1,19), y entre el personal de 35 a 44 años (el 29,7%) se aprecia incluso una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,22). Sin embargo, a medida que se asciende en la edad disminuye la presencia de mujeres: así, por ejemplo, entre el personal de 45 a 54 años (que representa el 39% del conjunto) se mantienen valores de representación paritaria (IPRHM=1), mientras que entre el personal mayor de 55 años (el 22%) se rompe el equilibrio representativo (IPRHM=0,79).

La temporalidad afecta al 35,3% de los puestos base y es más acusada en las mujeres. La tasa de temporalidad femenina asciende en 2020 al 45,5%, mayor que en 2019 (44,2%), mientras que la de los hombres es del 24,4%, ligeramente inferior que el año anterior (24,6%), por lo que la feminización en la contratación temporal del personal no directivo de las entidades instrumentales

y consorcios mantiene una tendencia creciente. Finalmente, y en función del tipo de jornada, cabe señalar que, aunque el 92,1% del personal no directivo trabaja a tiempo completo y presenta una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), la parcialidad afecta al 10,2% de las mujeres, frente al 5,4% de los hombres.

#### 4.5.5. Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad constituyen la principal herramienta para la gestión del principio de igualdad en las empresas o entidades laborales. Los Planes de Igualdad son instrumentos estratégicos que impulsan un nuevo enfoque organizacional, que afecta de manera transversal a todas las políticas y áreas de la entidad, así como instrumentos operativos de planificación y de trabajo. Su carácter negociado y participativo o su calidad en cuanto a su estructura y componentes, resultan decisivos para la garantía efectiva del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La normativa española y andaluza en materia de igualdad regula la obligatoriedad de las entidades laborales de desarrollar Planes de Igualdad; y específicamente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el artículo 32.1 establece esta obligatoriedad en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales.

De las 62 entidades instrumentales y consorcios analizados, 13 Agencias Públicas Empresariales, 7 Fundaciones y 7 Sociedades Mercantiles disponen de un Plan de Igualdad. Cabe señalar, no obstante, que algunos de estos Planes han perdido vigencia, como el de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP); o que se encuentran en proceso de elaboración, como el caso de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA).

El análisis general no parece indicar la existencia de una relación entre las entidades y consorcios que disponen de un Plan de Igualdad y aquellas que presentan una representación equilibrada, ya que solo 8 de las entidades que tienen un Plan de Igualdad tienen además un equilibrio representativo. Así, por ejemplo, entidades como la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir o la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, presentan plantillas ampliamente feminizadas a pesar de tener un Plan de Igualdad. Por el contrario, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) que cuentan con planes de igualdad, tienen una sobrerrepresentación masculina.

Esta situación es más generalizada entre las Fundaciones, ya que todas las que disponen de Planes de Igualdad tienen equipos altamente feminizados. Este es el caso de la Fundación Audiovisual Pública Andaluza, la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA), la Fundación Pública para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO), la Fundación Andaluza para la Integración Social Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende, la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, o la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud. Lo mismo ocurre en las Sociedades Mercantiles, entre las que encontramos entidades muy feminizadas como la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP), o por el contrario, muy masculinizadas, como Cetursa Sierra Nevada, S.A. o Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA).

5

**RECURSOS – RESULTADOS**



# 5

El Informe de evaluación de impacto de género que acompaña al Presupuesto 2021 recoge en su quinto capítulo una valoración del impacto que los recursos puestos en juego por las políticas públicas en la Comunidad Autónoma andaluza tienen en la igualdad de género, estructurándose la información en tres apartados.

El primero de ellos se dedica al análisis cuantitativo del crédito de los distintos programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Esto se realiza tomando como referencia la Escala G+, que clasifica los diferentes programas presupuestarios según su potencial para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se determina el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+, y se compara con los créditos del Presupuesto anterior.

El segundo apartado tiene carácter cualitativo, ya que expone las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género que van a efectuar las distintas secciones presupuestarias y una selección de entidades instrumentales. Según la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021, son seis las entidades instrumentales seleccionadas para definir estas actuaciones.

Además de las actuaciones previstas, para el Presupuesto 2021 se recoge información sobre la adecuación de éstas con el articulado 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. También se ponen de manifiesto las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones en los distintos sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Finalmente, este segundo apartado también informa sobre el cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG), por parte de aquellos programas cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía en 2018 y 2019.

El tercer y último apartado de este capítulo recoge los indicadores presupuestarios, estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario.

## 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2021

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021 asciende a 40.188 millones de euros, lo que representa un incremento de un 3,7% con respecto al presupuesto anterior.

El Presupuesto 2021 se elabora en uno de los escenarios más inciertos de nuestra historia reciente, causado por la pandemia de COVID-19. La Junta de Andalucía pretende con este presupuesto, movilizar recursos públicos que sean capaces de dar respuestas eficaces a las necesidades generadas por esta crisis y de afrontar sus efectos, devolviendo a Andalucía a la senda de la recuperación económica.

Los dos principales ejes de este Presupuesto 2021 serán la lucha contra la pandemia, y sus nefastas consecuencias económicas y sociales a través de la red de servicios públicos, y por otro lado, sentar las bases para una recuperación sólida del crecimiento, apostando por la transformación digital de la economía, la sostenibilidad ambiental y la acción contra el cambio climático.

La pandemia de COVID-19 está perjudicando la salud, el bienestar social y económico de toda la ciudadanía andaluza, pero los efectos son diferentes en mujeres y hombres, por ello todas las respuestas políticas a la crisis deben incorporar la perspectiva de género de manera transversal y tener en cuenta las necesidades, responsabilidades y perspectivas de unas y otros<sup>1</sup>.

Es imprescindible evitar la aplicación de políticas neutras o ciegas a género en la gestión de la pandemia y tener en cuenta las necesidades diferenciadas tanto en los momentos iniciales de la respuesta sanitaria, como en las medidas sociales y económicas destinadas a afrontar sus consecuencias. Esto último redundará en una superación de la crisis con mayor equidad y en mejores respuestas y políticas que pudieran aplicarse en futuras pandemias.

Esta pandemia tiene efectos diferenciados de género muy relevantes en varias dimensiones. En términos de salud, los hombres son los que presentan una mortalidad más alta, pero las mujeres son mayoría entre la población de más edad, por lo que la incidencia de contagios entre ellas es muy importante.

Por otro lado, los cuidados –esenciales para abordar la pandemia– recaen mayoritariamente en las mujeres, que asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores cuando se produce el cierre de los colegios. Además las mujeres conforman la mayor parte del personal sanitario y de cuidados, por lo que están más expuestas a los efectos directos de la enfermedad.

Además, en un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres parten de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo. Por último, la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento total o parcial, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor.

1 OCDE [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis)

Como se recoge en el capítulo de Realidad de este Informe, en Andalucía persisten todavía importantes brechas de género en varios ámbitos de la realidad socioeconómica, entre las que se destacan las que se resumen a continuación.

En el ámbito de poder y representación, en 2020, en el nivel más cercano a la ciudadanía, el municipal, los **785 municipios andaluces** están regidos por un 23,4% de alcaldesas (184) y un 76,6% de alcaldes (601), lo que supone una mejora en este contexto si se tienen en cuenta los datos de 2012, cuando el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres y un 80% por hombres. Esto refleja el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, pese a estar lejos de la representación equilibrada.

Con respecto a los datos registrados de presencia de mujeres y hombres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía**, estos también van mejorando y en 2020 el 39,7% de los citados órganos están ocupados por mujeres y el 60,3% por hombres, mientras que en 2019, el 39,4% de los puestos lo desempeñaron mujeres y el 60,6% hombres. A pesar de este avance conjunto, se siguen observando importantes brechas de género en la representación por sexo de algunas de las organizaciones analizadas.

Con respecto a los puestos directivos de los **medios de comunicación** presentes en Andalucía, en 2020 la presencia de mujeres y hombres sigue presentando desequilibrios con un 28,1% de mujeres y 71,9% de hombres, pero observándose una mejora de 2,2 puntos porcentuales respecto a 2010 cuando la desigualdad era del 25,9% de mujeres y 74,1% de hombres.

En el ámbito del **Empleo**, en el segundo trimestre de 2020, sobre el total de la población andaluza, las mujeres representan el 49,9% de la población de 16 a 64 años. Es una cifra casi paritaria, que contrasta con las diferencias por sexo que se aprecian en los indicadores de empleo. Así, las mujeres son minoría en la **población activa**, representando el 44,2% de la población activa, frente al 55,8% de los hombres. Esta desigualdad se mantiene, aunque en los últimos diez años la brecha se ha acortado en 1,6 puntos porcentuales. En cuanto a la **inactividad**, las mujeres representan el 60,8% (1.155.135) de la población inactiva, frente al 39,2% (743.685) que son hombres y en los últimos diez años, la distancia entre mujeres y hombres inactivos se ha acortado en 7,5 puntos porcentuales.

Con respecto a la **población ocupada**, un 42,2% son mujeres y un 57,8% son hombres (en términos absolutos, 1.213.304 y 1.664.430 respectivamente). Esta diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado en 1,2 puntos desde el segundo trimestre de 2010. Por otro lado, las mujeres aglutinan algo más de la mitad (51,8%) de la **población parada** total frente al 48,2% de hombres, suponiendo 28.334 mujeres paradas más que hombres. La diferencia se invierte con respecto a 2010, año en el que en el segundo trimestre la EPA mostraba mayor número de hombres parados que de mujeres (54,9% de hombres y 45,1% de mujeres), por lo que aumenta la proporción de mujeres en la población parada en 6,7 puntos.

La **brecha salarial** es otra de las desigualdades que marca de forma más contundente la situación de mujeres y hombres. Al observar los tramos de salario en 2018, se aprecia que a medida que el salario es más alto, hay más hombres y menos mujeres que los perciben. A partir del tramo de 1,5 a 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la presencia de hombres empieza a estar por encima del 60%, llegando a su máximo en los mayores salarios, los que

superan en diez veces al SMI. En 2018, el 86,9% de los que tenían ese salario eran hombres, algo menos que en 2008, cuando suponían el 89,3%.

Considerando un sector tan importante como el de las **Empresas**, en el año 2019 en Andalucía, el número de **personas trabajadoras autónomas** es de 358.488 (personas físicas), lo que supone un aumento de un 8,8% (329.532) sobre la cifra de 2009. Los datos de evolución del período 2009-2019, muestran un incremento progresivo de las mujeres en alta como autónomas. De esta manera, las mujeres alcanzan una representación de un 33% (108.691) en 2009, para pasar a un 35,5% (127.151) en 2019, lo que supone un aumento de 2,5 puntos porcentuales en la década. En consecuencia, los hombres decrecen esa misma cuantía y pasan de un 67% (229.841) en 2009 a un 64,5% (231.337) en 2019. Podría afirmarse, por tanto, que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012, año en el que se observa el menor número de altas, se debe a la mayor afiliación de las mujeres.

En el ámbito de la **investigación y universidades**, las cifras de personal docente e investigador muestran importantes desequilibrios en las universidades andaluzas en 2018. Así, del total de 17.101 personas, el 60,6% son hombres (10.371) y el 39,4% mujeres (6.730). Esta distribución es similar a la del año 2008 (65,2% hombres frente a 34,8% mujeres), aunque el aumento de mujeres en 4,6 puntos porcentuales en la década ha contribuido a reducir la brecha de género. Por su parte, la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 10,4 puntos porcentuales respecto al curso 2008/2009 (12,9%), pero sigue estando por debajo de los márgenes de representación equilibrada.

El indicador que manifiesta la forma más extrema de desigualdad existente entre hombres y mujeres, es el número de mujeres asesinadas por **violencia de género**. En el año 2019, Andalucía, ha registrado 13 víctimas mortales, un 23,6% de las registradas a nivel nacional. En el año 2009, Andalucía tuvo 14 mujeres asesinadas; es decir, en diez años solo se ha reducido una mujer en Andalucía, si bien los datos son variables en los años intermedios.

Aplicar una perspectiva de género al diagnóstico del contexto en el que actúa una política, también facilita el conocimiento de cómo los mismos fenómenos afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, así como la identificación de desequilibrios que afectan a los hombres de manera específica, debido a la existencia de determinados patrones culturales y sociales de género que condicionan sus comportamientos y elecciones.

En el ámbito de la **Salud**, el cáncer continúa siendo en nuestra comunidad autónoma, al igual que en el resto de España, uno de los principales problemas de salud pública. En 2017, en los hombres, los cánceres de próstata y colon-recto son los más frecuentes, representando el 36% del total. En las mujeres, los cánceres más frecuentes son el de mama y colon-recto, representando el 45% del total de los casos de cáncer.

De manera específica, en el área de la salud mental, en 2017 los problemas de depresión en las mujeres, con un 10,9% de casos, duplican en porcentaje a los hombres con un 4,9% en este tipo de trastornos. De igual manera ocurre en el caso de los problemas de ansiedad, en la que los hombres presentan con un 4,9% menos de la mitad de porcentaje que las mujeres con un 9,8%. En cambio, atendiendo a otro tipo de problemas mentales los porcentajes respecto al sexo son muy similares siendo 2,4% en hombres y 2,7% en mujeres.



Finalmente, otro indicador de salud que presenta importantes diferencias en función del género son las defunciones por suicidio. En España, según los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad de 2018 hubo 3.539 defunciones por suicidio en total, de las cuales el 18,4% (653) tuvieron lugar entre la población de Andalucía, siendo 505 en hombres y 148 en mujeres. Por tanto, la tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2018 por 100.000 personas fue de 12,6 en los hombres y 3,4 en las mujeres; es decir, casi se cuadruplica en el caso de los hombres.

Por otra parte, y en el área de la **Educación**, se presta especial seguimiento en este Informe a la evolución del fracaso escolar, que afecta en mayor medida a los varones. El análisis de los datos académicos desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2017/2018 muestra que se viene produciendo un acortamiento de las brechas de género en las **tasas de idoneidad** en los niveles educativos más altos, en los que las alumnas presentan consistentemente mejores resultados que los alumnos. Así, la brecha de género desciende en los resultados académicos tanto del alumnado de 13 años, pasando de 10,3 a 7,6 puntos porcentuales como del alumnado de 15 años, donde la diferencia entre alumnos y alumnas disminuye de 11,2 a 10 puntos porcentuales.

Ante esta situación, en el proceso de elaboración del presupuesto se deben identificar los desequilibrios e incluir las demandas y las necesidades tanto de hombres como de mujeres. De esta forma se fomenta la rendición de cuentas, la eficiencia en el uso de los recursos públicos y la transparencia en la gestión y la planificación de la financiación pública al tiempo que se avanza en igualdad de género.

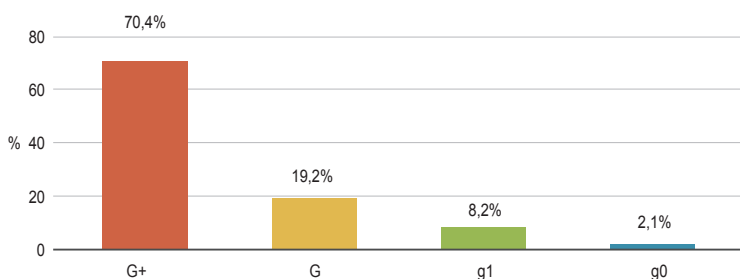
Por ello, la Junta de Andalucía utiliza en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021 de la Junta de Andalucía, la metodología del Programa G+, convertida en una referencia para las administraciones a nivel nacional e internacional, y que tiene como objetivo principal, analizar los recursos presupuestarios desde la perspectiva de su impacto en las desigualdades identificadas. Se trata de una metodología viva y dinámica que evoluciona y se adapta a las eventualidades del propio proceso presupuestario y del contexto en que se ubica.

De manera específica, la principal herramienta de análisis es la Escala G+, un método de clasificación de programas presupuestarios que persigue identificar qué programas y actuaciones presupuestarias tienen más potencial en la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres. Esta metodología distingue, en primera instancia, a los programas según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Los que sí afectan a personas son categorizados, en segundo lugar, atendiendo a cuatro criterios: el poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género; la capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; la relevancia funcional, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como un ámbito estratégico en igualdad de género; y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Los programas, como resultado, se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

La Escala G+ se revisa anualmente para reflejar cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios debido a la creación o desaparición de consejerías, la reorganización interna de éstas, la creación o supresión de programas presupuestarios

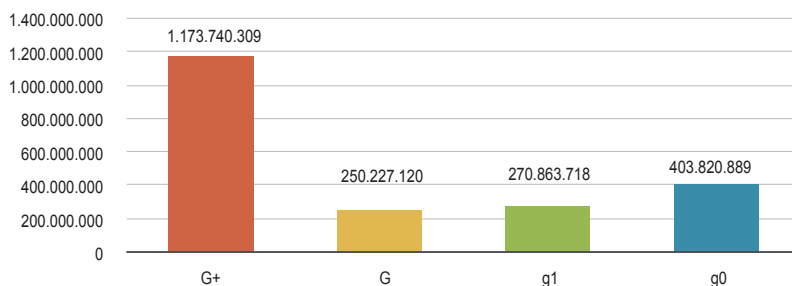
o reconsideraciones sobre la aplicación de los criterios de la clasificación G+. Como novedad para este ejercicio, se incorporan al régimen de contabilidad presupuestaria las agencias públicas empresariales que integran el sector público andaluz, tras la modificación del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, por la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta integración de nuevas entidades en el modelo de presupuestación se inició en 2019 con los consorcios adscritos a la Administración de la Junta de Andalucía, y por tanto, los importantes recursos presupuestarios que movilizan desde el punto de vista de la igualdad de género, han sido integrados en la distribución siguiente.

■ **GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2021**



Los programas clasificados como G+, de relevancia máxima para la igualdad de género en Andalucía, representan en el Presupuesto 2021 un 70,4% del total del crédito, lo que supone un total de 21.458,6 millones de euros. Los programas G, de relevancia media-alta clasificados con categoría G, constituyen el 19,2% del total, o lo que es lo mismo, 5.858,5 millones de euros. Por último, los programas presupuestarios g1, o de relevancia baja para la igualdad de género lo hacen en un 8,2%, es decir, 2.489,1 millones de euros.

■ **GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2021 respecto al año 2020**



En el Presupuesto 2021, se produce un notable incremento de un 5,8% en los programas G+, que cuentan con 1.173,7 millones más que en el Presupuesto anterior. Por su parte, los programas G ven sus recursos aumentados en un 4,5% (250,2 millones), y los programas g1 de menor incidencia de género suben un 1,4% (270,8 millones). Cabe señalar que los programas clasificados como g0, es decir, los no pertinentes a género incrementan su crédito un 161,9% con respecto al año anterior. Esta variación se explica por la dotación de un fondo de 450 millones de euros para hacer frente a la pandemia. Ese fondo actualmente sin pertinencia de género, tendrá un destino claro en gastos derivados de la pandemia, en incrementar los recursos de las políticas sanitaria y educativa, y los beneficios sociales.

CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

| Clasificación G+ | 2021                |                       |             | Variación<br>2021/2020 | Variación<br>2021/2020 |
|------------------|---------------------|-----------------------|-------------|------------------------|------------------------|
|                  | Número de programas | Crédito inicial       | %           |                        |                        |
| G+               | 61                  | 21.458.622.514        | 70,4%       | 5,8%                   | 1.173.740.309          |
| G                | 59                  | 5.858.516.276         | 19,2%       | 4,5%                   | 250.227.120            |
| g1               | 32                  | 2.489.129.374         | 8,2%        | 12,2%                  | 270.863.718            |
| g0               | 7                   | 653.182.865           | 2,1%        | 161,9%                 | 403.820.889            |
| <b>TOTAL</b>     | <b>159</b>          | <b>30.459.451.029</b> | <b>100%</b> | <b>7,4%</b>            | <b>2.098.652.036</b>   |

2021: Presupuesto para 2021 con dotaciones presupuestarias consolidadas de las Agencias Administrativas, Agencias de Régimen Especial y Consorcios del sector público andaluz. Asimismo, este año, por primera vez, se consolidan las Agencias Públicas Empresariales.

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2020: Cifras del Presupuesto inicial 2020 modificadas para que la comparación sea homogénea con los datos del Presupuesto 2021.

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2021, dedica importantes recursos presupuestarios a políticas, planes y programas prioritarios y efectivos para la reducción de las principales desigualdades de género en Andalucía; y pone el énfasis en las políticas para afrontar los efectos de la pandemia de COVID-19 en la Comunidad Autónoma.

La política de **Sanidad**, pieza clave de la respuesta más inmediata a los efectos de la pandemia en la población andaluza, aumenta su crédito un 6,6% para el Presupuesto 2021, alcanzando los 11.566,6 millones. Todo ello irá destinado a incrementar la respuesta de los servicios asistenciales, con refuerzo de personal sanitario en asistencia primaria y atención hospitalaria.

El aumento del gasto sanitario tendrá repercusiones destacadas desde el punto de vista de la igualdad de género, ya que el colectivo de personal sanitario, formado por un 69,1% de mujeres se verá reforzado en todos los niveles asistenciales. Durante la última parte del año, se espera que el Servicio Andaluz de Salud oferte un total de 8.037 contratos para dar respuesta a las necesidades asistenciales derivadas de la atención a pacientes COVID-19. En total, se lanzarán contrataciones en 75 categorías profesionales distintas.

Por su parte, la política de **Educación**, verá incrementados sus recursos presupuestarios en un 7%; lo que supone un total de 8.332,1 millones de euros para el ejercicio 2021. Ello redundará en otro de los pilares básicos en las estrategias de afrontamiento de esta crisis sanitaria, económica y social. La escolarización y la gestión de la presencialidad del alumnado en los centros

escolares, así como sus consecuencias son aspectos cruciales desde la perspectiva de género. Durante el periodo de confinamiento domiciliario se han hecho evidentes las dificultades de conciliación de las familias, y las mujeres son las que más se han visto obligadas a responder a las necesidades de sus hijos e hijas adaptándose a fórmulas de teletrabajo en los casos en los que se han conservado el empleo, y apoyándolos en las tareas escolares.

En el curso 2020/2021 se producirá un aumento de la plantilla docente del 6%, con lo que se alcanzarán los 109.054 docentes en el sistema público. Se dotarán de más recursos las actuaciones de educación infantil y primaria, y se ampliarán las enseñanzas, especialmente en Formación Profesional. Asimismo, 826 docentes han sido destinados a cubrir las horas de reducción que se han dotado para los coordinadores COVID en cada centro, y otros 4.014 se han incorporado de manera extraordinaria para dar apoyo y refuerzo a los centros educativos.

Fundamentales para mantener y avanzar la conciliación son los recursos dedicados a las actuaciones de servicio de apoyo a las familias que se incrementarán en un 9,1% respecto al Presupuesto anterior, alcanzando los 330,5 millones de euros. De forma más concreta, se contará con 33 nuevos centros autorizados para comedor escolar y 30 para aula matinal, con lo que son ya 2.480 centros educativos públicos los que ofrecen a las familias andaluzas uno o más de estos servicios.

La pandemia está teniendo una incidencia dramática en el colectivo de las personas mayores, muy feminizado, y especialmente en las residencias, en las que el Gobierno andaluz ha puesto en marcha mecanismos de seguimiento y vigilancia sanitaria, de manera que en caso de que se produzca un rebrote, la respuesta de los servicios de salud sea inmediata y efectiva.

La política de **Conciliación, Igualdad y Familias** aumenta sus recursos presupuestarios para este Presupuesto en un 4,3%, alcanzando los 2.582,1 millones de euros, con importantes efectos en la ciudadanía andaluza y en particular en la igualdad de género.

De manera más específica, los recursos de la política de dependencia lo hacen en 90 millones para el ejercicio 2021, lo que tiene repercusiones para la igualdad de género, ya que según los datos a fecha de 30 de junio de 2020 proporcionados por el SISAAD, el 63,8% de las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,2% son hombres. Además las mujeres tienen una pensión menor y por tanto tienen menos capacidad para hacer frente a los costes de los cuidados de larga duración.

Esta inversión se traduce en medidas concretas para la contratación de personal de refuerzo de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia (ASSDA), que alcanza 209 profesionales, así como del refuerzo del servicio de teleasistencia, que ha tenido un importante papel en el acompañamiento a personas mayores en situación de aislamiento y soledad, durante el periodo de confinamiento.

Por último, se pondrá en marcha el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores (2020-2023), con una inversión de 145 millones de euros. El Plan ordenará el conjunto de las políticas públicas destinadas a promover el bienestar de los y las mayores desde una perspectiva integral, en el ámbito sanitario, de servicios sociales, cultural, deportivo, de ocio, urbanístico, y asociativo. Se encuadra en los planteamientos de la Organización Mundial de la Salud respecto al informe de seguimiento de la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Por otra parte, incorpora las orientaciones recogidas en la Declaración del Consejo de Europa (2012) del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional y tiene en cuenta la Agenda 2030

de Desarrollo Sostenible con especial énfasis en el Objetivo 10 que se ocupa de garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades. Este plan será elaborado integrando la perspectiva de género, dada la feminización de la población mayor, que en un 54% corresponde a mujeres. Además, esta proporción va aumentando a lo largo de los años, llegando a superar el 63% en la población mayor de 80 años.

El Presupuesto 2021 incrementa el tramo autonómico de las **ayudas a las pensiones no contributivas** en un 4%, cuyas personas beneficiarias en 2019 se distribuían en un 65,8% mujeres y un 34,2% hombres, con lo que se incrementa ligeramente el poder adquisitivo de estas personas.

En el ámbito del Empleo, en la que como se ha mencionado se siguen identificando desequilibrios entre mujeres y hombres, que previsiblemente se verán agudizados en los próximos meses por los efectos de la pandemia. El Presupuesto 2021 hace un importante esfuerzo en este sentido, ya que esta política incrementa sus recursos presupuestarios en un 7,4%, alcanzando un total de 1.173,6 millones de euros.

Los recursos de las actuaciones de empleabilidad, intermediación y fomento del empleo se incrementan un 17,3%, con lo que se alcanzan los 753,3 millones de euros en este Presupuesto 2021. Se impulsarán entre otras medidas, incentivos a la contratación indefinida de mujeres, así como la inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente.

La puesta en marcha del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Junta de Andalucía, contempla importantes medidas como una serie de incentivos dirigidos tanto a personas autónomas, empresas y entidades públicas con idea de promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sean reales y efectivas. Entre ellos destacan las ayudas para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años, así como para sustitución por riesgo en el embarazo, nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y tutela. Respecto a las familias trabajadoras, apoyo a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o enfermedad crónica, así como para el cuidado de hijos e hijas menores de edad.

Este plan de acción también contempla medidas pioneras para impulsar la flexibilidad horaria a través del teletrabajo, para reducir así las dificultades que las personas trabajadoras con cargas familiares padecen para poder conciliar. Por último, se prevén incentivos para la implantación de planes de igualdad en las empresas; para actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de conciliación y para luchar contra la desigualdad salarial desarrolladas por ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como entidades públicas vinculadas a los mismos.

Para el próximo ejercicio, está prevista también la elaboración del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía con la finalidad de detectar y remover los factores que provocan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como de implementar las medidas que incidan en la reducción de dicha desigualdad.

Entre las actuaciones de la política de **Agricultura y Pesca**, dotada con 2.946 millones de euros (un 6,5% más que en el Presupuesto anterior), destaca el inicio de la tramitación del anteproyecto de Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, el tercero de España y el primero que incluye a las profesionales del sector pesquero. La aprobación de esta futura norma responde a la recomendación del Parlamento europeo a los Estados miembros, relativa a trabajar para la

instauración de un estatuto profesional que permita avanzar en la igualdad de derechos individuales entre las mujeres y los hombres que se dedican a la actividad agrícola.

La **violencia de género** es la manifestación más dramática de la desigualdad de género y los poderes públicos tienen la responsabilidad de seguir trabajando los mecanismos para eliminarla de manera radical. La Junta de Andalucía en octubre de 2020 ya ha ejecutado 9,8 millones, es decir, el 76,7% del presupuesto previsto para Andalucía del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Estos fondos se han destinado, entre otras cosas, a reforzar los órganos judiciales y fiscalías con competencia en la lucha contra esta lacra social. Desde el año 2019, se han puesto en marcha actuaciones destinadas, por un lado para mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, desde la interposición de la denuncia en el juzgado de guardia hasta la finalización del proceso judicial, y por otro lado, para agilizar al máximo dichos procedimientos.

Para el Presupuesto 2021, se prevé un incremento de un 29% en las actuaciones de protección contra la violencia de género, con una dotación de casi 21 millones de euros. Se pondrán en marcha medidas en el ámbito sanitario, en el que la Consejería de Salud y Familias y el SAS, llevarán a cabo un Plan de Atención Personalizado para tratar a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas, en coordinación con entidades locales y que prestará a la víctima una atención biopsicosocial. De este modo, se garantiza la continuidad de la víctima en el proceso de atención y mejorando su bienestar y calidad de vida.

En esta línea, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES-061), dependiente de la Consejería de Salud y Familias, están llevando a cabo un proyecto de investigación de detección precoz denominado “Certeza de voz” sobre la sospecha de violencia contra las mujeres en los centros de Coordinación de Urgencias y Emergencias Sanitarias de Andalucía (CCUE). El objetivo es detectar por la voz y el tono de una mujer que llama a un servicio sanitario si está sometida a violencia de género.

Asimismo, se fortalecerá el servicio de teléfono de Información a las Mujeres 900 200 999 durante esta legislatura. Este servicio es referente en la atención integral a las mujeres en Andalucía, especialmente en la asistencia a las víctimas de violencia de género; y ha visto incrementado su presupuesto en un 420% en el último año.

Por último, se pondrá en marcha la Adaptación en la Comunidad Autónoma de Andalucía del Plan de Contingencia contra la violencia de género ante la crisis del COVID-19; con la aplicación de medidas adicionales dirigidas a víctimas de trata, explotación sexual y a mujeres en contextos de prostitución.

El Gobierno andaluz, en su apuesta por la **mitigación y adaptación al cambio climático**, ha impulsado el Programa de Presupuesto Verde (Green Budgeting), un término de reciente creación mediante el que se designa una nueva forma de elaborar las cuentas públicas destinadas a asegurar que las políticas de ingresos y gastos presupuestarios sean congruentes con los objetivos ambientales. Dado que los efectos del cambio climático tienen consecuencias diferentes sobre hombres y mujeres y requieren de una actuación pública que lo tenga presente con el fin de garantizar una transición justa, el compromiso de la Junta de Andalucía es consolidar el presupuesto verde integrándolo en la perspectiva de igualdad de género que viene desarrollándose desde hace más de tres lustros en Andalucía.

Para ello se ha dotado de un fondo, el Fondo Presupuestario Verde<sup>2</sup>, que aporta financiación a los proyectos presentados por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía interesados en poner en marcha actuaciones destinadas a integrar la perspectiva climática en el presupuesto o a llevar a cabo acciones de formación y concienciación a tal efecto. Los proyectos deben integrar la perspectiva de género en su definición, ejecución y evaluación.

Por último, crecen los créditos de la política de **Deporte** en un 4% con respecto al presupuesto anterior. Dedicar recursos para fomentar la participación de niñas y niños, mujeres y hombres en el deporte ya sea con carácter amateur o profesional; así como eliminar estereotipos de género a través de la práctica deportiva, son aspectos fundamentales para avanzar en igualdad de género en la sociedad andaluza.

### Avances en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía

Uno de los objetivos de la estrategia de presupuesto y género recurrente en los últimos años ha sido reforzar la fase de identificación o diagnóstico de las políticas públicas dentro del ciclo presupuestario. Una de las implicaciones de la elaboración de diagnósticos es la necesidad específica de medir de manera pormenorizada las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y visibilizar las brechas de género existentes en la sociedad andaluza en cada ámbito de la política pública presupuestaria. Si bien en la actualidad existen instrumentos de análisis de la realidad socioeconómica de Andalucía con enfoque de género, mostrados a través de una serie de indicadores estadísticos e índices en el capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, hay que seguir avanzando en su ampliación y mejora. Se hace necesario, en ese sentido, realizar una revisión integral, profunda y especializada en las áreas del capítulo de Realidad, para medir y afinar la variedad de aspectos que marcan la diferente condición y posición entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza, en relación con la española y la europea.

Para ello durante el ejercicio 2020, se ha comenzado a trabajar en la elaboración de dos ponencias en los ámbitos de Empleo y Cultura, en los que se ha identificado carencias de datos estadísticos en materia de igualdad de género. Este proyecto, liderado por la Dirección General de Presupuestos, se llevará a cabo de manera coordinada con los centros directivos responsables (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico) y con la Comisión de impacto de género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Durante el año 2021, se espera obtener sendas propuestas de indicadores e índices sobre las brechas de género más importantes y significativas en el contexto andaluz en las dos áreas mencionadas, que pueden seleccionarse de entre los existentes en las fuentes oficiales como el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el Instituto Nacional de Estadística o la Oficina de Estadística de la Unión Europea; o que pueden ser nueva creación por personal experto en el diseño y la elaboración de mediciones sociales cuantitativas y cualitativas con enfoque de género.

Así mismo, la estrategia de Presupuesto y género de la Junta de Andalucía sigue avanzando en la comprobación del grado de institucionalización de género en el presupuesto, evaluando el trabajo llevado a cabo por los programas presupuestarios, tanto en la planificación como en la

2 Orden de 4 de junio de 2020, por la que se regula en el año 2020 la financiación de proyectos que promuevan la integración de la perspectiva medioambiental en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía con cargo al Fondo Presupuesto Verde.

ejecución presupuestaria. Según lo aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, durante el Presupuesto 2020 se finalizan cuatro auditorías de presupuesto y género. De ellas, ya en el mes de mayo, se presentó en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos el informe final de la Auditoría realizada al programa presupuestario 31G- Acción Comunitaria e Inserción, clasificado como G+ y gestionado por la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. En los próximos meses está prevista la aprobación de los programas: 51B- Movilidad e Infraestructuras viarias y de transporte (G), de la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio; 32L- Empleabilidad, Intermediación y Fomento del empleo (G+) de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y 41D- Salud pública y participación (G+) de la Consejería de Salud y Familias.

En relación con el proceso de elaboración presupuestaria, uno de los aspectos que más se han reconocido y valorado de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género es su capacidad para actualizar la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+. En este sentido, la Ley del Presupuesto para 2020, buscando la mejora de la eficiencia en la gestión y en la optimización del uso de los recursos para dar cobertura a los servicios públicos fundamentales, introdujo una novedad en el funcionamiento del sector público instrumental, al aumentar el número de organismos que abandonaban el régimen de presupuesto estimativo de explotación y capital y que pasaban a un régimen de contabilidad presupuestaria. Así, por primera vez, el Presupuesto para 2020 incluye los ingresos y gastos de los consorcios financiados mayoritariamente con fondos de la Junta de Andalucía, los cuales consolidan sus cuentas con el Presupuesto andaluz e integran sus fondos en las políticas sectoriales correspondientes, de las que forman parte y a las que han estado contribuyendo, hasta ahora, fuera del ámbito del Presupuesto. El Presupuesto para 2021, amplía el catálogo de estas entidades instrumentales que pasan al régimen de contabilidad presupuestaria, incluyendo también a las agencias públicas empresariales.

Como consecuencia de ello, procede incluir a todas estas entidades, 13 consorcios y 18 agencias públicas empresariales en el programa de Presupuesto con Perspectiva de género de la Junta de Andalucía y clasificarlas en la Escala G+. Para ello se ha realizado un análisis de las competencias y de la actividad que desarrollan en relación con su pertinencia y relevancia de género y posteriormente su ponderación en función de los cuatro criterios básicos de la clasificación, es decir, su poder transformador, su capacidad de impacto, la relevancia funcional y la gestión del personal.

En el plano organizativo e institucional de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha de destacarse la importancia que tiene para la estrategia de presupuesto y género el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Esta norma, entre muchas otras modificaciones que afectan a las competencias que tienen que ver con la elaboración presupuestaria, modificó el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dándose nueva redacción a las funciones de la misma y modificando su Presidencia, que pasa a ser ejercida por la persona titular de la Secretaría General en materia de Hacienda.

Una novedad destacable en la estrategia de presupuesto y género es su integración en el Presupuesto Verde, otra estrategia transversal de la Junta de Andalucía con la que tiene múltiples conexiones y áreas de trabajo comunes. En este sentido, se ha puesto en marcha un proyecto, financiado por el Fondo Presupuesto Verde, de presupuesto verde con enfoque de género con la



finalidad de generar conocimiento en torno a metodologías y herramientas de política pública que hagan aflorar los vínculos entre el presupuesto de género y sus potencialidades para alentar una economía sostenible e inclusiva. Este proyecto se materializará en un estudio que identifique las experiencias de política pública en los países avanzados que han adoptado un enfoque ambiental y también tienen en cuenta en sus actividades las necesidades o intereses diferenciados de su población según el sexo. Incluye asimismo un catálogo de indicadores que conjuga ambas vertientes y que resulta útil en los distintos ámbitos de política pública en que la Junta de Andalucía desarrolla sus competencias tanto en materia de igualdad de género como medioambientales. Y, finalmente, también lleva a cabo la realización de actividades de difusión de los resultados del proyecto, para concienciar al personal que participa en la planificación y gestión de los programas presupuestarios y favorecer el diseño de actuaciones en dicha línea.

En el ámbito de la difusión de presupuesto y género, y como viene siendo habitual en los últimos años, en 2019 también tuvo lugar la Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, celebrada en Sevilla el 26 de noviembre, que tuvo una participación de 186 personas (67,7%, mujeres y 32,6%, hombres).

El objetivo de la Conferencia fue analizar la situación de las mujeres y los hombres andaluces en el emprendimiento, poniendo el foco en el ámbito digital, un sector estratégico de la economía y en el que las brechas de género son especialmente acusadas. Se debatieron las mejores fórmulas de solución a los obstáculos y retos pendientes al objeto de poder liderar una política presupuestaria innovadora que sea capaz de generar riqueza, gracias a la aportación del conocimiento y liderazgo de los hombres y las mujeres de las empresas andaluzas.

Finalmente, en 2020 se ha continuado con el trabajo de formación y concienciación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía sobre la importancia de la integración del enfoque de género en las políticas presupuestarias, y sobre la contribución que supone el presupuesto con enfoque de género a equilibrar las desigualdades todavía existentes entre mujeres y hombres. Con este objetivo, fueron aprobados el día 29 de mayo de 2020, el Plan de Formación en Presupuesto y Género 2020 y el Plan de Sensibilización en Presupuesto y Género 2020, por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

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

En el análisis de los Recursos-Resultados que integran este apartado del Informe de Evaluación de Impacto de Género, los programas presupuestarios y entidades instrumentales seleccionadas realizan una valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, según establece el artículo 5.5 de la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021.

Como novedad para este ejercicio, se incorporan al régimen de contabilidad presupuestaria las agencias públicas empresariales que integran el sector público andaluz, tras la modificación del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, por la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta integración de nuevas entidades en el modelo de presupuestación se inició en 2019 con los consorcios adscritos a la Administración de la Junta de Andalucía y ha supuesto una ampliación de los análisis del capítulo de Recursos-Resultados.

A ello se añade que en el año 2020, se ha modificado la organización competencial de las consejerías de la Junta de Andalucía, mediante el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, que ha afectado a diversas secciones y programas presupuestarios.

En cuanto al contenido de los Recursos-Resultados, los programas presupuestarios y entidades instrumentales consignan la información de sus fichas presupuestarias relevante desde el punto de vista de la igualdad, por medio de un modelo que recoge tres aspectos diferenciados: las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género; la adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y a otra normativa de referencia; y el análisis de las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Por otra parte, continúa incorporándose al capítulo una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género. Para el Presupuesto 2021, se han realizado 10 valoraciones de los programas presupuestarios y entidades instrumentales cuyos informes de auditoría tomó en consideración la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos en 2018 y 2019, y que han tenido en cuenta ciertos avances, atendiendo a las recomendaciones emitidas, y también la existencia de algunos retos pendientes tras las auditorías, en cuanto a la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Un elemento relevante del análisis de los Recursos-Resultados, de acuerdo a la metodología G+, es la inclusión en la planificación de los programas presupuestarios de objetivos operativos en materia de igualdad de género. Los programas presupuestarios clasificados con rango G+ y G en la Escala G+ han cumplido con esta obligación establecida en la Orden de elaboración del Presupuesto 2021, en diverso grado. En primer lugar, el 92,9% de los programas presupuestarios de consejerías y agencias administrativas han definido objetivos de género, así como el 100% de los programas de agencias de régimen especial y consorcios. Por otro lado, solo el 77,3% de los programas presupuestarios de las agencias públicas empresariales han incluido objetivos de género.

Por último, en el caso de las entidades del sector público instrumental seleccionadas en el anexo VI de la citada Orden de 13 de julio de 2020, todas han incluido en su planificación objetivos orientados a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

## 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Según el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, en la nueva configuración la Consejería asume competencias que no poseía y se le adscriben entidades anteriormente dependientes de otras Consejerías, además mantiene las competencias que venía ostentando con anterioridad. Con carácter novedoso se asignan a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior la coordinación de las políticas migratorias y la definición y promoción de las políticas de la Junta de Andalucía en materia de desarrollo de las energías renovables y la eficiencia energética y las competencias en materia de estrategia digital. Asimismo, se le atribuyen las competencias en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía.

### 11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

##### A.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo.

Esta actuación comprende:

A.1.1. Elaboración de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género.

A.1.2. Elaboración por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

A.1.3. Asesoramiento en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género, para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo en la misma.

A.1.4. Asesoramiento, a través de la Unidad de Igualdad de Género, a los diferentes órganos de la Consejería en la emisión de los informes de impacto de género sobre la pertinencia o no de una norma respecto al género.

A.1.5. Difusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género, de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.

A.1.6. Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa.

A.1.7. Colaboración, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, en las actuaciones transversales impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

A.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación comprende:

A.2.1. La utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en base a la normativa vigente.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Las actuaciones para alcanzar este objetivo se centran en la realización de trabajos sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, garantizando la inclusión de la variable género en todas las fuentes de información y estadísticas referidas a personas, dando difusión a los resultados obtenidos, así como en la incorporación en los pliegos de las subvenciones y de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

A.4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. Para la consecución de este objetivo, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

A.4.1. Planificación y ordenamiento de los recursos humanos, así como impulso del desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, reducciones de jornada, días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, permisos breves para asistencia médica, permisos por parto o adopción o permisos por paternidad.

A.4.2. Asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.4.3. Labores de información al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

A.5. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

A.6. Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y concienciación del personal de la Consejería. Para ello la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería. Asimismo, se dará difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

La gestión de los créditos correspondientes al programa presupuestario 11A se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica proporcionando a la Oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, al Área de Comunicación del Gobierno y a todos los órganos que integran la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para un desarrollo pleno de las competencias asignadas a los mismos. Le corresponde, en consecuencia, la presta-

ción del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, al fijarse como objetivo para el programa el “Garantizar, con enfoque integrado de género y mediante la aportación de recursos materiales y humanos, la prestación de la asistencia técnica y jurídica necesaria para que la Presidencia del Gobierno, el Consejo de Gobierno y los diferentes centros directivos que se encuadran en esta Consejería ejerzan con plenitud las funciones que tienen encomendadas, así como, el fomento de actividades que contribuyan al conocimiento de Andalucía”. Esta función se viene ejerciendo con un enfoque integrado de género, dándose con ello cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007 y en la Ley 13/2007. A continuación se describe la adecuación de cada uno de los objetivos enumerados en el punto anterior a la Ley 12/2007:

A.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo. Esta actuación se encuentra relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual la Consejería promueve que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos sus ámbitos de actuación. En concreto, con relación al artículo 6 de la citada Ley, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería elabora informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género presentados en el proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería, así como tiene el cometido de difundir un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de impacto de género de las disposiciones normativas.

Además, la Consejería promueve actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007 y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

A.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería, tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación se encuentra igualmente relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el citado artículo 5 de la Ley 12/2007, pues el lenguaje es un vehículo de creación y de visibilidad y una utilización inadecuada profundiza la brecha existente en la igualdad de género.

Por ello, según dispone el artículo 9 de la citada Ley, la Consejería utiliza y garantiza un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, tanto en la normativa elaborada como en toda la documentación y escritos emitidos, tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Esta actuación se enmarca directamente en lo recogido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, por el que se garantiza la integración de la perspectiva de género en las estadísticas oficiales e investigaciones que impulse la Consejería, así como la garantía de inclusión de condiciones sociales y de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en la línea de lo establecido en el artículo 11 de la citada Ley 12/2007.

A.4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. El impulso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas empleadas que se fija como eje principal de las actuaciones de esta Consejería entronca con las medidas de conciliación de la Función Pública andaluza, que recogen los artículos 39 y 40 de la ley 12/2007.

A.5. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. La Unidad de Igualdad de Género elaborará un informe anual de las actuaciones que haya realizado durante el ejercicio anterior para que pueda ser objeto de comprobación y evaluación que su actividad ha impulsado, coordinado e implementado la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de la Consejería, según dispone el artículo 60.1 de la Ley 12/2007.

A.6. Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y de concienciación del personal de la Consejería. Para alcanzar este objetivo la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería, dando asimismo difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género. De esta manera, entre otras, se facilitará el asesoramiento y la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género que establece el artículo 60.3 de la citada Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Para el ejercicio 2021 se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores. Con ello se da cumplimiento a lo establecido en la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021. Con el impulso y promoción de las medidas expuestas en apartados anteriores, se pretende, en el ámbito de este programa presupuestario:

- Desde el Área de Comunicación, se garantiza la utilización de un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en todas las publicaciones incorporadas en el portal de noticias de la Junta de Andalucía y redes sociales, así como en las informaciones cursadas sobre la actividad y las convocatorias del Gobierno Andaluz, asegurando con ello un tratamiento no discriminatorio de las mujeres en favor de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.
- Igualmente, se continuará trabajando desde el Servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en el cuidado del lenguaje no sexista e inclusivo en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la Administración.
- Respecto a la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, que tiene como finalidad principal el mainstreaming de la perspectiva de género en las políticas públicas implementadas por la Consejería, viene realizando una labor de información y concienciación dentro de la Consejería, implicando a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones e impulsando los cambios necesarios para que la igualdad de género esté presente en el análisis y en la toma de decisiones de cualquier actuación pública emprendida por esta Consejería.

Para ello, la Unidad continuará con sus trabajos de realización de informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería, emitiendo recomendaciones para que dichas disposiciones coadyuven a alcanzar la igualdad de género y a visibilizar el papel de la mujer en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería. Los informes de observaciones

realizados durante 2020 ascienden a 13, siendo los informes de evaluación del impacto de género realizados por los centros directivos también 13. En cuanto a las recomendaciones sobre el uso no sexista e inclusivo del lenguaje emitidas por la Unidad de Igualdad de Género e incorporadas por los centros directivos al texto final, se ha alcanzado el 100%, al igual que las observaciones incorporadas a los textos normativos, alcanzando en 2020 el número de 65 observaciones a estos últimos.

## 12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

Para 2021 los objetivos operativos del programa son avanzar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y los empleados públicos; Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030; aprobación de la Ley de la Función Pública de la Junta de Andalucía; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Dentro de las atribuciones de la Secretaría General para la Administración Pública se continuará avanzando en la elaboración del Plan Estratégico, basado en los principios de transparencia y participación; eficiencia en la actuación administrativa; buena administración y calidad de los servicios; apuesta por el personal empleado público; racionalidad organizativa; y simplificación de los procedimientos y mejora regulatoria y que atenderá a conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva y la gestión del conocimiento.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Medidas adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

- En este ámbito es necesario destacar el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, aprobado por Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, que viene a completar el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo, suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos.



- En el ámbito de negociación colectiva y en el escenario de medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID-19) cabe señalar el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como los Acuerdos de Mesa Sectorial y de Comisión de Convenio, ambos de 13 de mayo), en los que se contemplan medidas de conciliación como el teletrabajo, la flexibilización de horarios de entrada y salida de los centros de trabajo, el establecimiento de jornadas semanales parciales, con días consecutivos o alternos, la adaptación de la forma de realización de la jornada exclusiva, recomendándose las jornadas continuadas y la ampliación de la apertura de los centros de trabajo.
- Aplicación del Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021, se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, se adecúa a los artículos 7 y 32 de la Ley 12/2007.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos, se adecúa al artículo 39 de la Ley 12/2007 y, también a los mandatos de la Ley 13/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021. La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan, serán coherentes con las que se contemplan en la planificación horizontal en la materia.

Así, conforme a lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 (BOJA núm. 125, de 2 de julio), la coordinación y elaboración de dicho Plan corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las 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 las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral. Este Plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las universidades públicas andaluzas así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de Igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico.

Por otra parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en la recopilación de datos para la elaboración del diagnóstico sobre actuaciones y medidas de conciliación social, personal, familiar y laboral en el sector público de la Junta de Andalucía dentro del Plan Óptima, el I Plan de Conciliación en Andalucía que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Las medidas para impulsar la igualdad han sido adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las medidas del Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz tienen relevancia de género y a la Mesa General le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; entre ellas el reparto equilibrado de los permisos y licencias, como son el permiso adicional por paternidad, la bolsa de horas de libre disposición, el sistema específico de jornada continuada, la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente, y avanzar en la conciliación.

Se continúa trabajando en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de medidas como el teletrabajo, conciliación familiar y racionalización de horarios, medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal, así como la adaptación de horarios y días de asistencia en casos de reducción de jornada.

Entre las medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID 19), está el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020 (así como los Acuerdos de Mesa Sectorial y de Comisión de Convenio, ambos de 13 de mayo), en los que se contemplan las siguientes medidas de conciliación:

- Medidas de flexibilización de la jornada laboral de las personas con menores de 14 años o personas dependientes a su cargo, para conciliar adecuadamente la vida personal y familiar. Estas medidas se recogieron igualmente en el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020.
- Medidas favorecedoras del trabajo no presencial para el personal empleado público especialmente sensible.

Posteriormente, el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020 aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. Este reconocimiento representa un gran beneficio porque permite una mejor conciliación. Asimismo, para las personas con menores de 14 años o personas dependientes a cargo, cuyas funciones puedan desarrollarse de modo no presencial, se reconoce la posibilidad de teletrabajo al 100% de la jornada en caso de cierre total o parcial de centros escolares o asistenciales o de algún caso debidamente confirmado de COVID-19 en la unidad familiar.

En este sentido, en el seno de la Mesa General se crea una Comisión para seguir avanzando en el estudio y la regulación del teletrabajo, que tuvo su reunión constitutiva el 26 de junio de 2020, y que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo. En dicha Comisión se va a abordar la elaboración de una legislación específica de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto de establecer el trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo.

La citada norma tiene por finalidad, por una parte, seguir avanzando en la modernización de la Administración y en una mejor organización del trabajo, reforzando la identificación de objetivos y resultados y la evaluación de su cumplimiento, y, por otra parte, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.

Por último, se impulsa el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. El objeto del Protocolo es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

Entre las medidas relativas a la movilidad por razón de violencia de género, se encuentran las siguientes: Traslado de puesto de trabajo; Medidas relativas a jornada laboral y flexibilidad horaria; Medidas de ayuda económica; Medidas relativas a situación administrativa de excedencia voluntaria para las funcionarias o suspensión de la relación laboral, para las empleadas con contrato laboral; Medidas de extinción del contrato laboral; Medidas relativas a concursos; Teletrabajo.

## 12D ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Fomento del uso digital y competencias digitales.
- A.2. Trámites telemáticos con identificación de sexo.
- A.3. Conjunto de datos publicados con identificación de sexo

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 23.3 de la Ley 12/2007, al establecer que “fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.”

Las actuaciones 2 y 3 pretenden dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 10.1 de la Ley 12/2007, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, que establece “los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen; b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar; c) Analizar los resultados desde la dimensión de género; d) Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.”

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la actuación 1 se pretende disminuir la brecha digital entre sexos, incorporando a las mujeres al uso de nuevas tecnologías, evitando de esa manera que puedan perder oportunidades de integración laboral y social. Respecto de las actuaciones 2 y 3, toda acción que quiera aplicarse para corregir situaciones de desigualdad debe basarse en datos objetivos y estadísticas, sin las cuales es imposible saber donde se producen dichas desigualdades y si las acciones correctoras están surgiendo efecto.

## 22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impartir cursos de ingreso y capacitación. Mediante esta actuación se atenderá las peticiones de los municipios para que el alumnado pueda recibir este tipo de cursos de carácter obligatorio.

A.2. Impartir actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento. Con esta actuación se formará a policías locales, bomberos y personal técnico y voluntariado de protección civil en materias novedosas y que requieran actualización.

A.3. Incremento de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA). A través de esta actuación, la presencia de las mujeres docentes aumentará respecto a ejercicios precedentes.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Impartir cursos de ingreso y capacitación. Mediante esta actuación se da respuesta a lo previsto en el artículo 9 bis.1 de la Ley 12/2007, ya que en los cursos de ingreso y capacitación se incluyen contenidos específicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque inclusivo y transformador de los roles tradicionales de género. Hay que tener en cuenta que estos cursos son obligatorios y, por tanto, se configuran como formación básica para el personal que

pretenda acceder a algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía (curso de ingreso) o ascender a una categoría superior en estos Cuerpos (cursos de capacitación).

A.2. Impartir actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento. A través de esta actuación, además de dar cumplimiento al citado artículo 9 bis.1 de la Ley 12/2007, se da respuesta, en tanto estas actividades se configuran como una formación progresiva y permanente de las policías locales y de otros colectivos de la seguridad pública de Andalucía, a los mandatos de la referida Ley de los artículos 43.4, sobre Igualdad en las políticas sociales y 47, sobre Trata y explotación sexual de las mujeres. En este sentido, anualmente, en colaboración con el órgano directivo con competencias en materia de violencia de género, se imparten a dichas personas actividades formativas para la atención a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual. Asimismo, mediante formación específica a policías locales, se coadyuva a la protección a mujeres migrantes en situaciones de violencia de género, como se establece en el artículo 49 de la citada Ley.

Por otro lado, mediante esta actuación se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 31.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que señala que, en el marco de las competencias que la legislación atribuye a las distintas Administraciones en materia de seguridad pública, la Administración de la Junta de Andalucía y las Entidades Locales que cuenten con Cuerpos de Policía cooperarán a fin de implementar medidas eficaces para la erradicación de la violencia de género. Es importante que la policía local esté bien formada en esta materia, ya que, entre las novedades de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, figura en el artículo 30.1 que la acreditación de la violencia de género se realizará, según lo establecido para cada caso, a través de, entre otros medios, un atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.

A.3. Incremento de mujeres docentes en la ESPA. Esta actuación se orienta al cumplimiento del principio general enunciado en el artículo 4.5 de la Ley 12/2007, relativo a “la adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos”. Al respecto, hay que tener en cuenta que gran parte del profesorado de la ESPA lo constituyen personal de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía y en los mismos el número de mujeres es todavía muy bajo, ya que la incorporación progresiva de las mujeres a los mismos es relativamente reciente. Este hecho supone la necesidad de realizar actuaciones para incrementar el número de mujeres docentes, especialmente en el ámbito policial. Entre las mismas se puede citar el incremento de la formación en red, lo que permite que el profesorado pueda conciliar la impartición de la docencia con la vida personal y familiar, en coherencia con lo que se dispone en el artículo 36.2 de la Ley citada.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Respecto a la primera actuación, el alumnado de los cursos de ingreso y de capacitación está formado por aquellas personas que han aprobado un proceso selectivo para ingresar en la policía local y que, antes de ser personal funcionario de carrera, deben aprobar el curso de ingreso, o de aquellas que, siendo ya policías, han superado un proceso selectivo para ascender y que, previamente, deben superar un curso de capacitación. En consecuencia, el número y la proporción de mujeres de estos cursos está derivado de los procesos selectivos llevados a cabo por los municipios. El objetivo es que a lo largo de estos cursos, el alumnado reciba formación específica

en materia de igualdad de mujeres y hombres y que durante estos cursos de larga duración se integre la perspectiva de género.

Respecto a la segunda actuación, se pretende que el alumnado que reciba formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, violencia de género, trata de seres humanos, y de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, o derechos de personas LGBTI y que adquieran los conocimientos y las técnicas necesarias, tanto para detectar situaciones de discriminación como para prevenir las mismas e intervenir en el caso que se produzca.

Con la implementación de la tercera actuación se pretende incrementar el número de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía en relación al total de personas que imparten dicha docencia.

## 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La planificación presupuestaria de género del programa 31J para 2021 responde a las brechas de género identificadas respecto de la población extranjera residente en Andalucía e intenta dar respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo, para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas.

Con un objetivo estratégico centrado en el aumento de la participación de las mujeres inmigrantes en el conjunto de acciones de la política pública andaluza, especialmente en la gestión de programas con financiación pública y en los órganos de participación existentes, se han establecido como objetivos operativos “Establecer entre la convocatoria de subvenciones para 2021, en todas las líneas, como actuaciones preferentes, aquellos proyectos que vayan dirigidos a la atención de mujeres inmigrantes, dando un incremento en su valoración respecto al resto de proyectos”; “Continuar con el fomento en el Foro Andaluz de la Inmigración y los Foros Provinciales de comisiones específicas para el estudio de la situación de la mujer inmigrante” y “Promover explotación estadística e indicadores relativos a la incorporación de la mujer inmigrante en la sociedad andaluza”.

Las actuaciones a desarrollar de cara a los mismos son:

A.1. Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre las migraciones internacionales dirigidas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía y Administración Local que desarrolle su labor en un contexto de diversidad cultural y alta presencia de población inmigrante. A lo largo de 2021 se desarrollarán cursos para sensibilizar y formar al personal de las Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía, de la Administración Local y de las Entidades Sociales que prestan servicios a la población inmigrada andaluza sobre igualdad de género, interculturalidad y gestión de la diversidad, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Administración Pública (IAAP) y otras entidades sociales. Se trata de conseguir un conocimiento crítico y comprensivo de la inmigración y en particular de la problemática de las mujeres extranjeras en su proceso de inclusión en la sociedad de acogida, pues estas sufren una doble discriminación, tanto por ser mujer como por ser inmigrante.

A.2. Elaboración y difusión de materiales sobre prácticas culturales nocivas sobre las mujeres y niñas inmigrantes para la detección y erradicación de la Mutilación Genital Femenina (MGF). La migración procedente del África subsahariana constituye un grupo de población con el que hay

que trabajar en la prevención de la MGF pues es una práctica cultural de muchos de los grupos culturales que proceden de allí. La experiencia y la investigación demuestran que los y las profesionales de atención primaria ocupan un lugar clave en la prevención y detección de las MGF. Los servicios de salud, escuelas y servicios sociales, por sus características de proximidad, accesibilidad y universalidad, constituyen el espacio idóneo para la aproximación a este reto que plantean las nuevas ciudadanías en nuestro país. Es preciso, pues, profundizar en la sensibilización, motivación y formación de los y las profesionales. Se debe aumentar el conocimiento sobre la situación de la MGF y sobre el planteamiento de las familias implicadas. Y, a la vez, profundizar en el sentido y la metodología de las intervenciones preventivas, así como en las competencias interculturales y habilidades profesionales necesarias para llevarlas a cabo.

A.3. Impulso del trabajo de la Comisión de Mujer Inmigrante en el Foro Andaluz de la Inmigración. Fomentar la presencia de mujeres inmigrantes como representantes de las entidades sociales tanto en el Foro Andaluz como en los Foros Provinciales de la Inmigración y su implicación en el trabajo de la Comisión sobre mujeres inmigrantes para fomentar estudios sobre mujeres inmigrantes en relación con el mercado de trabajo, la educación o la salud así como promover la paridad entre el número de hombres y mujeres presentes en todos los órganos de los Foros.

A.4. Subvención a entidades y proyectos específicos de mujeres. Promover la presentación de proyectos en las distintas convocatorias de subvenciones que se dirijan hacia la integración de las mujeres inmigrantes

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del programa 31J se adecúan a lo establecido en la Ley 12/2007, en concreto, a los dictados del artículo 43.7, sobre Igualdad en las políticas sociales; el artículo 54, sobre Participación social y el artículo 55, sobre el Fomento de las asociaciones de mujeres.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Conseguir un personal en la Administración Pública de la Junta de Andalucía y en las Entidades Sociales que presten servicios a la población inmigrada andaluza formado y sensibilizado sobre la igualdad de género, interculturalidad y gestión de la diversidad, en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).
- Mejorar la respuesta desde los servicios a la ciudadanía con una mayor diversidad humana, mediante el conocimiento de la realidad migratoria y la diversidad cultural. Para ello, se formarán a más de 150 personas empleadas públicas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes, como es la mutilación genital femenina mediante una información adecuada, no estigmatizante, tanto al personal empleado público de los servicios de salud, sanitarios y educativos como de las ONGs que trabajan en este campo. Dotar de mayor conocimiento para la detección y erradicación de la MGF, distribuyéndose manuales a dichos servicios.
- Alcanzar el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar una mayor participación de las mujeres en el Foro Andaluz y los Foros provinciales de la inmigración, a fin de que participen en la evaluación, propuestas y diseño de políticas públicas para ese sector de población.

- Obtener informes elaborados por los Foros que se centren en la realidad de las mujeres inmigrantes y que incluyan propuestas de actuación y mejora.

## 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Para el Presupuesto 2021 se mantienen las actuaciones permanentes que ya integraban la perspectiva de género, no obstante, se potencia la actividad normativa para disminuir las brechas de género existentes en el sector audiovisual, con la elaboración del Plan Estratégico del Sector Audiovisual de Andalucía (PESAA), que incluye el desarrollo y ejecución del Plan de Ordenación e Impulso del Sector Audiovisual (POISA) previstos ambos en la Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía. En ambos planes, se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. Las actuaciones a desarrollar son:

A.1. Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual. Se prevé la realización de acciones que favorezcan la representación en el sector audiovisual. Ambos planes incorporarán la perspectiva de género desde el enfoque “mainstreaming”, pues afectan directa e indirectamente a hombres y mujeres que acceden de manera distinta a los medios de comunicación.

A.2. Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas. Para ello, en todos los procesos de elaboración de normas se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. Esta es una acción permanente, que se traduce en la realización de las siguientes acciones:

- Realizar reuniones de las personas responsables con una persona especialista en género para la evaluación de normas, subvenciones, contratos, concursos de otorgamiento de licencias, entre otros, con el objetivo de analizar las cláusulas para disminuir las brechas de género. Para 2021, en la elaboración de la Orden por la que se regulará la concesión de subvenciones dirigida a concienciar a la población andaluza sobre las “fake news”, para prevenir la desinformación y mantener el criterio de género en la valoración de los contenidos.
- Impulsar, la elaboración de códigos de buenas prácticas sobre perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los procedimientos de contratación.
- Elaborar los preceptivos informes de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social.

A.3. Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía. En la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2021, se tendrá en cuenta la promoción de la igualdad de género en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.

A.4. Mejora del uso del lenguaje no sexista e inclusivo, mediante la revisión de campañas. Se continuará solicitando por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las Agencias y empresas



adjudicatarias de contratos de comunicación institucional el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007. En el contenido de dicho informe también se recuerda que la ejecución de los trabajos debe adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley. El Gabinete de Comunicación Institucional supervisa que en las acciones de comunicación institucional esté presente un *mainstreaming* de género, para que esté en la corriente principal de todas las acciones y campañas, estén o no centradas en la igualdad de género.

A.5. Mejora y difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de publicidad. Las actividades previstas consisten en prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías de la Junta de Andalucía en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes. Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que promuevan la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias o que fomenten la violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones se alinean con el principio de igualdad, que forma parte del articulado del Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007, como principio rector de las políticas de la Junta de Andalucía y cumplen con el mandato legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de todas las actuaciones. Estos principios se han desarrollado en las Leyes Autonómicas 12/2007 y 13/2007, con las que también se cumple. Se adecúan específicamente al artículo 58 de la Ley 12/2007, en cuanto a la promoción y la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulso de la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas y se incorporan códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género.

Igualmente se alinean con los objetivos de Beijing, en concreto, con el objetivo estratégico J2, pues sirven para fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión. Por último, la actuación de mejora y difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de publicidad se vincula con los mandatos del artículo 57 de la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La valoración del impacto ha tenido en cuenta el desequilibrio y desigualdades de hombres y mujeres en el ámbito audiovisual. Integra, a través de indicadores presupuestarios, acciones correctoras, para influir en la existencia de una representación equilibrada de hombres y mujeres en el sector audiovisual, a través de informes preceptivos, códigos de buenas prácticas e inclusión de cláusulas sensibles al género en: baremos de concursos, normativa, subvenciones y contratos. En este ejercicio, se pretende también crear una línea base que permita medir el impacto posterior de los planes que van a acometerse.

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La transversalidad de género se mantendrá en los objetivos estratégicos y operativos previstos en el programa presupuestario, cuyas principales actuaciones relevantes a la igualdad de género son las siguientes:

A.1. Integrar la perspectiva de género cuando se establezcan o suscriban acuerdos institucionales con Entidades Internacionales, Europeas, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas.

A.2. Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales.

A.3. Integrar la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los informes y documentación generada en el ámbito del Centro Directivo especialmente, incluyendo la variable sexo en las estadísticas e información relativa a personas elaborada por el mismo.

A.4. Integrar la perspectiva de género en la dirección de la Red de Información Europea de Andalucía, que es un potente instrumento para alcanzar este objetivo. Presidida por la Secretaría General de Acción Exterior, está compuesta actualmente por los 15 Centros de Información Europea de Andalucía, que pertenecen a las redes de información promovidas por la Comisión Europea. Estos centros están distribuidos en todo el territorio de la Comunidad Autónoma y pertenecen a distintos ámbitos institucionales.

A.5. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa (JACE), que se convoca conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía.

A.6. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea. Convocado conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía también es una actividad que tiene el objetivo de promover y apoyar la realización de trabajos de investigación sobre esta materia realizados por grupos de investigación y personal investigador de la Comunidad Autónoma.

A.7. Integrar la perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión de información, incluyendo la variable sexo cuando la información se refiera a personas.

A.8. Integrar la perspectiva de género en las convocatorias de becas de formación e investigación sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las Comunidades Andaluzas en el Exterior para favorecer la formación práctica especializada de jóvenes de la Comunidad Autónoma con titulación superior, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias competencia de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a través de la Secretaría General de Acción Exterior.

A.9. Integrar la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación transfronteriza Alentejo -Algarve- Andalucía.

A.10. Integrar la perspectiva de género en las acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

A.11. Integrar la perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

- A.1. Se supervisará que utilice un lenguaje no sexista e inclusivo en los textos de los mismos.
- A.2. Igualmente, en la documentación institucional generada, se tendrá como prioridad el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- A.3. En los informes y documentación generada en el ámbito del centro directivo, especialmente en el desarrollo de las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea, se atenderá a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007.
- A.4. La Secretaría General de Acción Exterior, como parte de su actividad de coordinación de esta red, promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea contemplen la perspectiva de género, tanto en las publicaciones editadas, en los recursos digitales utilizados, así como en las actividades de información y formación con participación directa de público, fomentando una participación igualitaria.
- A.5. La actividad implica la participación de alumnado de centros educativos de enseñanzas medias de toda Andalucía, por lo que se cuida el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en sus bases. Este premio promueve cada año el conocimiento de materias impulsadas por la Unión Europea, incluyéndose en cada edición, como tema de trabajo en el concurso, la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea.
- A.6. En esta actuación también se supervisa el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en las bases que se publican, así como que el trabajo que obtenga el Premio cumpla con la perspectiva de género, tanto en el lenguaje utilizado como en sus contenidos.
- A.7. El programa financia la elaboración y difusión de publicaciones dirigidas a acercar a instituciones y ciudadanía a la realidad europea e internacional, así como al papel de Andalucía en ese contexto. Destacan el Boletín de la red de información europea, Boletín “EuroAAA”, Revista “EuroAAA”, Newsletter o la revista “Europea Junta”, además de los perfiles propios de redes sociales. Se tratará de reflejar las diferencias que puedan producirse entre hombres y mujeres en los distintos temas tratados, al igual que se dedicarán artículos específicos a la información sobre las políticas de igualdad en la Unión Europea.
- A.8. En esta actuación, las bases reguladoras y convocatorias correspondientes contemplarán la perspectiva de género mediante un uso no sexista e inclusivo del lenguaje. Por otro lado, la igualdad entre hombres y mujeres estará asegurada por la aplicación de criterios de valoración de méritos en el proceso de selección, que permitirá que las jóvenes altamente cualificadas tengan las mismas oportunidades que los jóvenes.
- A.9. En la cooperación transfronteriza en el marco de la Euroregión Alentejo- Algarve- Andalucía, así como las acciones también realizadas por entidades locales, universidades, entidades sin ánimo de lucro andaluzas y Agrupaciones Europeas de Cooperación Territorial con Alentejo y Algarve, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos para que la participación de hombres y mujeres en los mismos se produzca en términos de igualdad y no discriminación. En la Orden, de 13 de julio de 2020, de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (publicada en el BOJA número 137, de 17 de julio), se ha tenido en cuenta la perspectiva de género considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género,

como dispone el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Dicha perspectiva de igualdad de género está presente en su ejecución y seguimiento.

A.10. En dichas actuaciones, se fomentará la participación en igualdad de hombres y mujeres, favoreciendo su visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que las actividades sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo, como la convocatoria de premios a las Comunidades Andaluzas en el exterior, en cuyas bases de la convocatoria se favorece la participación en el mismo en términos de igualdad entre hombres y mujeres. La Administración de la Junta de Andalucía está comprometida en el proceso del retorno de los andaluces y andaluzas en el exterior facilitando a través de las asociaciones de retornados, y promoviendo ayudas para hacerlo posible, favoreciendo el acceso a la información de forma igualitaria.

A.11. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tiene en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas, incluyendo las realizadas por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa Campus de Internacionalización de Andalucía, tanto en las actividades desarrolladas en la medida de Aulas como en la medida de Becas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En 2021, se integrará la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un criterio que se tiene en cuenta en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza de forma directa, como las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las actuaciones dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior o aquellas relacionadas con el fomento de la internacionalización, favoreciéndose con ello un cambio cultural de género en la aplicación de los presupuestos andaluces que eviten diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres.

## 01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP). Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución. Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de igualdad de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con este instituto. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

La transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de la misma, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos, en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos.

A.3. Proporcionar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se pretende introducir de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género. Ello permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad. Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia y que se pone a disposición del colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, así como de la sociedad en general.

A.5. Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía. Gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad, de forma que parte de los conocimientos que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tiene que ver con la igualdad.

A.6. Alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Una nueva línea estratégica consistente en la alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, fomentando la formación de todo el personal en dichos Objetivos, especialmente en la sensibilización en el quinto de ellos, alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En general, todas las actuaciones que se referencian van encaminadas a potenciar la transversalidad de género propugnada en el artículo 5 de la Ley 12/2007 en el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública, y en todas las actuaciones del mismo, tanto relacionadas con la selección del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía, como en la formación continua

y mejora de las capacidades del mismo. Igualmente, pueden considerarse alineadas con el principio de fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención, que recoge el artículo 4 de la Ley 13/2007.

Particularmente, debe contribuir a la garantía en la Administración pública de la Junta de Andalucía del uso no sexista del lenguaje y del tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se empleen en esta administración (artículo 9 de la Ley 12/2007). Y a través de la capacitación de los docentes se contribuye en todo el Plan de Formación del personal de administración general de la Junta de Andalucía a una formación de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal como se prescribe en el artículo 9 bis de la mencionada Ley.

Igualmente se da cumplimiento a lo contemplado en el artículo 31.2 de la Ley 12/2007, respecto a la garantía de la formación del personal de la Junta de Andalucía sobre igualdad y violencia de género. A ello se añade que al incluirse en el Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública acciones formativas encaminadas a la formación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de violencia de género, se cumple lo prescrito en el artículo 20 de la Ley 13/2007.

Por otro lado, en los Planes anuales de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública se recoge de forma expresa la reserva de plazas para las personas que se encuentran en las situaciones, enumeradas en el artículo 39 de de la Ley 12/2007. Y se contribuye a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007 en relación con la realización de investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y la difusión de sus resultados, así como en los artículos 5 y 6 de la Ley 13/2007, sobre el fomento de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la violencia de género.

Se garantiza además la representación equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección en cuanto órganos colegiados (artículo 11 de la Ley 12/2007) y que en el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de las pruebas selectivas incluyan materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género (artículo 31.1 de la Ley 12/2007 y 20.2 de la Ley 13/2007).

Finalmente, la sexta actuación considera la necesidad de extender el conocimiento y sensibilización acerca de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030, y entre ellos el de alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género, según la experiencia acumulada por el Programa G+, es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus Estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos. Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Un objetivo general en la estrategia del IAAP para 2021, es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del Instituto para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la administración pública andaluza. Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., siendo imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

En segundo lugar, proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género.

Y en tercer lugar, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir. Pero también la transversalización de género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia. Y asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.

## 01.40 CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS

### 12D ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital.
- A.2. Capacitación para las mujeres en el ámbito rural a través de la red “Guadalinfo”.
- A.3. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Las acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital están directamente relacionada con el artículo 51.1 de la Ley 12/2007, de hecho una de las razones que justifican la existencia del programa “Guadalinfo” es la promoción de acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento, tal como literalmente prevé la Ley.

A.2. La capacitación para las mujeres en el ámbito rural a través de la red “Guadalinfo” está directamente relacionada con el artículo 52.2 de la Ley 12/2007, el cual prevé que los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y a favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías. En concreto, el programa “Guadalinfo” viene desarrollando -desde sus inicios- diversas acciones enfocadas a la mejora de las oportunidades de las mujeres andaluzas que viven en entornos rurales.

A.3. Los talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas están en el ámbito de actuación previsto en el artículo 21 bis, apartado primero de la Ley 12/2007, según el cual las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. En concreto, la iniciativa pretende la implementación de un proyecto educativo para el desarrollo del talento y las vocaciones en el ámbito de las carreras STEM dirigido a mujeres andaluzas menores de edad, con la especial intención de reducir la brecha de género en la preferencia de carreras universitarias científicas y técnicas.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. La sensibilización en materia de transformación digital para evitar sesgos de género es un objetivo del proyecto “Guadalinfo”, y supone la continuación de una línea de trabajo consolidada en el tiempo. En el ámbito de la ejecución presupuestaria 2021, las acciones planteadas en este contexto aumentarán el número de personas participantes en acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital hasta una cuantía prevista de 3.300.

A.2. Con esta acción se conseguirá incrementar el número total de mujeres andaluzas del ámbito rural que han mejorado sus competencias digitales y su capacidad de emprendimiento a través de la acción directa de la red “Guadalinfo”, hasta un total estimado de 2.000 mujeres beneficiadas por la medida.



A.3.- La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por “Guadalinfo” tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, un colectivo al que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2021, se espera que más de 500 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

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

### 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Nuevos Planes de Igualdad que entrarán en vigor en 2021, elaborados en 2020 con nuevos diagnósticos, que permitirán aplicar con mayor eficacia las medidas de acción positiva, o correctoras si las hubiera, en cuanto a igualdad de oportunidades en toda la organización.

A.2. Continuando con la dinámica transversal aplicada en presupuestos anteriores, se prorrogará el Convenio Marco con el Instituto Andaluz de la Mujer. Se renovará el Plan de Igualdad vigente en la empresa al cumplir cinco años de su puesta en marcha en ambas empresas y se continuarán desarrollando las acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la promoción de la igualdad de género.

A.3. Como novedad, en este ejercicio presupuestario la Comisión paritaria de igualdad de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, que integra el principio de igualdad de oportunidades en la organización de las empresas del ente instrumental, se regirá por un nuevo reglamento de funcionamiento.

A.4. Se trabajara por generar herramientas que permitan cuantificar la variable de género, tanto a nivel interno como en los productos generados (radio, TV, y media).

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las medidas previstas se vinculan con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en especial con el artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública. Entre estas medidas destacan:

- Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla y sus condiciones laborales desde una perspectiva de género. El objetivo es llegar a la paridad, en todos los estamentos y para ello se intentarán aplicar medidas correctoras encaminadas a igualar la presencia de las mujeres en la empresa, así como lo relativo a la brecha salarial.
- Fomentar las medidas de conciliación familiar y laboral entre los varones de la plantilla.
- Estudio de flexibilidad horaria por motivos específicos de conciliación.
- Actualización del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Actualización del protocolo de prevención de la violencia de género y protección a las víctimas.
- Incorporar al seguimiento de las medidas de salud laboral la variable de sexo.
- Incorporar la variable de género a las producciones de la empresa (Radio, TV, y media) tanto en contratos internos como externos.
- Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad.
- Plan de formación con horas destinadas a la formación en igualdad.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Formación y herramientas para el desarrollo de estos objetivos propuestos en materia de igualdad por parte del personal de la empresa.

A.2. Campañas por la igualdad y contra la violencia de género comunes a la Radio, TV y Media.

A.3. Visibilización y alianzas con Instituciones públicas y privadas para abordar el tratamiento de la igualdad, que pueden concretarse en programas o contenidos específicos tanto en la Radio, como la TV.

A.4. Avance en la utilización del lenguaje inclusivo en todas las áreas de la empresa.

Para el logro de estos resultados se llevarán a cabo una serie de medidas:

- 1.- Contratación con requisitos de igualdad G+.
- 2.- Incluir en el plan de formación horas en igualdad.
- 3.- Producción y emisión de contenidos propios con criterios G+.
- 4.- Coproducción de proyectos con perspectiva de género.
- 5.- Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres en nuestros informativos, tertulias, diarios y boletines.
- 6.- Delimitar el acceso y control que las mujeres y los hombres de la empresa tienen a los distintos recursos y servicios.
- 7.- Revisar los indicadores presupuestarios desagregando por sexo los que afectan a personas y definiendo nuevos indicadores que faciliten información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos en materias como la brecha salarial.
- 8.- Desagregación de datos por sexo.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 y en la fase de ejecución se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de la entidad.

En cuanto a la planificación presupuestaria, se ha producido un retroceso en la formulación de la planificación con enfoque de género. Con la información facilitada del seguimiento de las recomendaciones y la planificación, se observa que para 2021 se impulsan las medidas intraorganizacionales de los Planes de igualdad de la Agencia pero se quedan atrás otros objetivos y medidas promotoras de la igualdad, como la contratación con requisitos de igualdad, o la promoción y emisión de contenidos de igualdad, que convendría continuar desarrollando. De este modo, se vería reforzado su objetivo estratégico, que prevé garantizar la prestación del servicio público de Radio y Televisión que tiene encomendada RTVA con enfoque integrado de género, así como el fomento de actividades que contribuyan a ordenar e impulsar el sector audiovisual andaluz.

Además, las recomendaciones del Informe de auditoría se centraron en que la Agencia avanzara en la definición de unos objetivos de igualdad de género que respondan a las problemáticas identificadas, relativas a la audiencia, y que tengan en cuenta los análisis de género que ha realizado la Agencia, abarcando todos sus ámbitos de competencia. Esta recomendación no tiene reflejo en la documentación presupuestaria de la RTVA para 2021.

Del mismo modo, en la planificación presupuestaria se observa una batería de indicadores inconexa con el resto de la planificación de género, no logrando conectar la información que aportan con el cumplimiento de los objetivos. Por último, en el seguimiento de las recomendaciones de la auditoría de presupuesto y género, se valora positivamente que permanezcan algunas de las medidas de implementación de la Metodología G+, destacando entre ellas la mejora de la oferta de cursos de formación con perspectiva de género.

Como conclusión, la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) atiende de manera parcial las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

## AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A, (EXTENDA)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Difusión de actividad. Se incluirá en todas las convocatorias a las asociaciones/federaciones/entidades aglutinadoras de mujeres empresarias y profesionales, como antenas difusoras de la actividad. De esta forma se garantiza que se incremente el número de participaciones femeninas.

A.2. Catálogo de servicios online. Facilitar la participación online y en diferido, permitiendo el acceso y descarga de los contenidos en cualquier horario y la flexibilización de horarios así como la conciliación de la vida laboral y familiar. El uso de las nuevas tecnologías y el teletrabajo fomentarán una mayor participación de las mujeres.

A.3. Formación Interna. Planes de formación del personal de Extenda en materia de igualdad de mujeres y hombres y actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. La actividad se vincula al objetivo estratégico orientado a eliminar la segregación tanto horizontal como vertical en el ámbito de la internacionalización, procurando una mayor participación de la mujer. Para ello aplica el principio de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007. En las convocatorias de cualquier sector y orientadas a cualquier mercado se contemplará la inclusión de una actividad de difusión específica a colectivos aglutinadores o representantes de mujeres empresarias.

A.2. El Catálogo de servicios *online* pretende fortalecer el tejido empresarial desde una perspectiva de género. La modalidad *online* elimina barreras de tiempo, desplazamientos y costes, favoreciendo la participación en acciones para la internacionalización que contribuyen a la consolidación de proyectos empresariales, como se indica en el artículo 25 relativo a la promoción empresarial, de la Ley 12/2007.

A.3. La formación del personal de Extenda, conforme a lo previsto en su Plan de Igualdad, atiende a lo indicado en el artículo 27, sobre planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, de la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se constata un considerable desequilibrio entre la participación masculina y femenina en las acciones desarrolladas por Extenda. Mediante las iniciativas prevista para 2021 se espera incrementar el número de mujeres participantes en las actividades de promoción exterior y, al mismo tiempo, el trabajo se va a orientar a que se reduzca el desequilibrio detectado.

## 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 y en la fase de ejecución se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de EXTENDA. Respecto a la planificación presupuestaria, se valora la apuesta de la Agencia por reducir la brecha de género en la participación de las mujeres en las actividades de promoción exterior.

No obstante, el Informe de auditoría recomendaba transversalizar la perspectiva de género en los objetivos que se diseñen en la Agencia, así como impulsar iniciativas, como incluir criterios de género específicos en la selección de empresas o fomentar la participación de las mujeres en actividades de promoción empresarial, que no se han especificado. En este sentido, la información facilitada por la Agencia no muestra avances en la aplicación de medidas concretas en la ejecución presupuestaria. Por su parte, como elemento facilitador de la implementación de la Metodología G+, cabe resaltar el esfuerzo de EXTENDA por impulsar la formación interna del personal en igualdad de género.

Por ello, con carácter general, se considera que la Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

## 09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías establece en su artículo 3 que corresponden a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local las competencias que actualmente tiene atribuidas, salvo las de coordinación de políticas migratorias que se asignan a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Igualmente señala el Decreto que se mantienen las entidades que actualmente tiene adscritas dicha Consejería.

En consonancia, el Decreto 113/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, señala que con el objeto de adaptar el Decreto 98/2019, al Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, es necesario proceder a su modificación, mediante la supresión de los apartados que hagan referencia a la materia de políticas migratorias.

### 11E DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Obtener información para identificar posibles brechas de género en el uso de los servicios y en la participación pública, y así orientar las actuaciones para su reducción. Esta actividad se realiza mediante la recogida de datos desagregados en las siguientes tareas:

A.1.1. Atender las demandas de presentación de documentos y escritos en el registro general y las funciones de información y atención a la ciudadanía.

Estos indicadores permitirán recopilar datos sobre el interés y uso posible que tienen los servicios del programa para hombres y mujeres, en relación con cada una de las áreas en las que se desarrollan competencias, así como de las posibles brechas de género en la utilización de servicios de administración electrónica y en la participación en las políticas públicas que se ejecutan.

A.1.2. Facilitar la obtención de firma electrónica y cl@ve. Herramientas esenciales para el acceso y uso de los servicios de administración electrónica.

A.2. Impulsar la inclusión en los sistemas de información y registros administrativos de la variable sexo de forma que sea posible obtener información relevante en materia de género y colaborar con los diferentes centros directivos para mejorar los análisis de la brecha de género en la tramitación de disposiciones normativas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas se orientan a mejorar la incorporación de la transversalidad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas impulsadas por la Consejería, de manera que se pueda garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de

26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Igualmente, la desagregación por sexo de la información recopilada en el ámbito de actuación por el programa, da cumplimiento al artículo 10.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Los resultados obtenidos deberán orientar la reformulación de las actuaciones, si fuese necesario, para contribuir a la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas en la Consejería, en cumplimiento de la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Con ello además se integran las directrices previstas para el desarrollo de planes específicos de igualdad en cada consejería, que habrán de elaborarse para cumplir el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026.

## 12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Analizar criterios que permitan la evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de su mayor o menor incidencia en la igualdad de género.

A.2. Recabar información desagregada por sexo en las distintas actuaciones a desarrollar:

- Distintos perfiles de puestos de trabajo incluidos en el Catálogo de entes instrumentales.
- Composición del Inventario de puestos de entes instrumentales.
- Sistemas de provisión de puestos de trabajo de entes instrumentales.
- Solicitudes de información y accesos al Portal de transparencia.

A.3. Analizar la información recabada según la actuación anterior, al objeto de valorar las posibles brechas de género y las medidas correctoras.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Actuación A.1: Ley 12/2007, artículos 5, 6 y 65.

Actuaciones A.2 y A.3: Ley 12/2007, artículos 10, 11, 32 y 60.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

El análisis de la información pertinente y la identificación de las situaciones o actuaciones en las que se detecte la existencia de brecha de género, permitirá en el ámbito competencial implantar las medidas correctoras que se determinen, con los siguientes impactos positivos:

- Elaborar un índice de las políticas públicas, mediante el cual se identifique de forma ordenada la mayor o menor inclusión del principio de transversalidad de género en sus actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad.

- Establecer sistemas de provisión de puestos de trabajo con criterios que permitan el acceso igualitario de mujeres y hombres.
- Identificar y corregir prácticas que dificulten el acceso a mujeres a puestos directivos y de responsabilidad.
- Realizar actuaciones que promuevan el ejercicio del derecho de acceso a la información de forma igualitaria para mujeres y hombres.

## 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Valoración Integral de Violencia de Género realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) de la Comunidad Autónoma andaluza.

A.2. Valoración Urgente del Riesgo realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los IMLCF de la Comunidad Autónoma andaluza.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los IMLCF.

A.4. Actuaciones con cargo a los créditos correspondientes al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, consistentes en refuerzo de personal en los Órganos Judiciales y en Fiscalía con competencia en materia de violencia de género y en las UVIVGs de los IMLCF de Andalucía.

A.5. Dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia sobre la mujer.

A.6. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

A.7. Garantizar designación inmediata de procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones en materia de Violencia de Género (A.1 y A.2) que se desarrollan desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los IMLCF de Andalucía, tienen su encuadre en el artículo 37 de la Ley 13/2007. Atendiendo a los cual, las UVIVG tendrán entre sus funciones:

- La valoración integral de los efectos de la violencia física, psíquica y de las agresiones sufridas por hijos y las hijas y menores a su cargo.
- La valoración de los efectos de la exposición a la violencia y de las agresiones sufridas por los hijos y las hijas y menores a cargo.
- La valoración relativa a los procedimientos civiles que afecten a las víctimas de violencia de género contemplados en la normativa.

En cuanto a la actuación A.3 la normativa de referencia es el Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, del Consejo Andaluz de Medicina Legal y Forense y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, que regula los servicios de guardia de los Médicos Forenses que componen los IMLCF.

Por lo que respecta a la actuación enmarcada en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (A.4), tiene su encuadre en el Eje 3 PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS, apartado 3.1. JUSTICIA, en las siguientes medidas, según la actuación en cada caso:

- Actuación de Refuerzo en las Unidades Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía: Medida del Pacto de Estado 134-135.
- Actuación de Refuerzo en los Órganos Judiciales y Fiscalías con competencia en Violencia de Género: Medida Pacto de Estado 139 y 149.

Por lo que respecta a la actuación A.5, se adecúa a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.6 referida a la asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, responde al imperativo legal exigido en el artículo 20 apartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

La actuación A.7 da cobertura a lo establecido en el artículo 20.5 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. También es norma de referencia para esta actuación el convenio suscrito con la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.4 la valoración integral de la violencia de género implica el estudio de la víctima, del denunciado y de los y las menores expuestos a la violencia para determinar las consecuencias de la misma más allá de las agresiones en el plano físico y psíquico, así como el estudio de los roles e interacciones de los elementos implicados: víctimas (mujeres y menores) y denunciados. Con estas actuaciones se garantiza la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de las mujeres, y se permite un seguimiento periódico de su evolución. Se asegura, además, el establecimiento de un proceso específico que desarrolle el Protocolo estatal médico forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género.

Especial mención requieren las agresiones sexuales, en las que es necesario aplicar el Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal.

Las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se pusieron en marcha durante el año 2019, mejorarán la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial,



y favorecerán su bienestar emocional mediante la agilización de los trámites correspondientes y la pronta finalización de todo el proceso. Además, la cooperación institucional en este ámbito permitirá la elaboración de informes más completos, con una visión global de la situación de la víctima y su entorno.

Por último, se contribuye a garantizar que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia.

En cuanto al impacto de la Actuación A.5, se trata de proteger al máximo la dignidad de las víctimas y singularmente de las menores, evitando en la medida de lo posible, como se ha dicho anteriormente, que se agrave su victimización dada su especial vulnerabilidad.

Actuaciones A.6 y A.7: se pretende garantizar la atención inmediata a las víctimas de violencia de género por los profesionales de la abogacía de los distintos colegios de abogados y abogadas de Andalucía, mediante un asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado/a y procurador/a en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida, así como garantizar que los colegios de procuradores y procuradoras adopten las medidas necesarias para la designación urgente de profesional en los procedimientos que se sigan por violencia de género, cuando la víctima desee personarse como acusación particular.

## 14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Planificación plurianual de las plazas en centros de internamiento, medidas de medio abierto y servicios de mediación penal de menores. Las diferencias en la población infractora que cumple medidas en los centros y servicios de justicia juvenil han de ser tenidas en cuenta con el objeto de asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento y medio abierto con independencia del género, ya que analizando la población de justicia juvenil, el género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares, existiendo una fuerte masculinización de la población menor infractora.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía. Se planifica la elaboración de programas de igualdad que respeten y garanticen los principios de responsabilidad, tolerancia y coparticipación en todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los recursos. Los proyectos educativos incorporan como programas básicos de actuación, los de coeducación y de prevención de la violencia de género, y todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja sobre la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género, así como la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles ligados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como sobre los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad entre los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil. La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de la Consejería

de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Además, para los profesionales de las entidades privadas los planes son requisito de la contratación pública.

A.4. Ampliación del número de profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar, creando equipos itinerantes.

A.5. Exigencia en el pliego de prescripciones técnicas para contratar el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía de que todos los profesionales cuenten con formación en violencia de género. De la misma forma, en la contratación de los servicios de Punto de Encuentro Familiar se exige que todos los miembros que compongan el equipo técnico, acrediten, al menos, formación complementaria en violencia de género.

A.6. Valoración de las actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la concesión de las subvenciones, así como la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección, incluidas en las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

A.1. Da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 sobre Transversalidad de género de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Con esta actuación se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 4 sobre Principios rectores, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, apartado d.

A.3. La Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con más de 2.000 trabajadores en los centros y servicios de justicia juvenil. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en la gestión de estos recursos, se dispone como requisito para acceder a la contratación pública, la obligatoriedad de contar con planes de igualdad que permitan la conciliación familiar y laboral de los trabajadores.

A.4. El acercamiento de los Servicios de Asistencia a Víctimas de Andalucía y de Puntos de Encuentro Familiar, mediante la ampliación y movilidad de los profesionales que los integran, contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de acuerdo con la cual la atención a las víctimas de violencia de género debe ser especializada, multidisciplinar y accesible a ellas, particularmente a aquellas que por sus circunstancias personales, sociales o culturales se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, tales como personas con discapacidad, personas mayores, personas inmigrantes y personas que vivan en el medio rural, con especial atención a las personas menores de edad en situación de riesgo social.

A.5. Garantizando la especialización prevista en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, citado en el párrafo anterior, se exige a los equipos profesionales que prestan servicio en el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar, que cuenten con formación en violencia de género.

A.6. Esta actuación queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre subvenciones públicas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A.1. Aumentar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes. Con ello se pretende que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia, de forma que no se produzcan desigualdades de género a la hora de la ejecución de las medidas y de la intervención socioeducativa y terapéutica.

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género. El seguimiento y la supervisión de los centros de justicia juvenil que lleva a cabo la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, según se dispone en la Instrucción 1/2016, de 14 de junio, de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, por la que se regula la supervisión y control de los centros de internamiento de menores infractores de la Junta de Andalucía, facilita disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género.

En atención a la fuerte masculinización de esta población, es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil, para identificar problemas y necesidades de la población receptora. Esto queda reflejado en las fichas de supervisión sistemáticas empleadas para seguir el funcionamiento de los centros y las posibles deficiencias y necesidades percibidas, tanto por los técnicos de la Delegación territorial que realizan la visita a los centros, como por el personal que trabaja directamente en los mismos, así como por los propios menores.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad entre los y las profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo su formación permanente en igualdad de género, como estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Con la ampliación de los equipos profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar, colocando sedes itinerantes en algunos puntos de las provincias, se pretende facilitar el acceso a estos servicios tan necesarios por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos de estas personas para poder obtener asistencia.

A.5. Al estar todo el personal que presta servicios tanto en el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía como en los Puntos de Encuentro Familiares, formado en materia de violencia de género, la atención y asistencia a las personas víctimas, y a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que se adecúe lo más posible a las necesidades de este colectivo.

A.6. La consecución de la igualdad de género debe extenderse a todos los sectores de la sociedad. Para promover este objetivo y cumpliendo lo dispuesto en la normativa sobre la materia, la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación incorpora entre los méritos a valorar en las ayudas concedidas a las asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, que las actuaciones subvencionadas tiendan a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como que sus órganos de dirección cuenten con una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

## 75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

#### A.1. Ponderación de entidades beneficiarias que acreditan avances en materia de igualdad.

Con esta actuación se pondera de forma positiva a aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres, al objeto de obtener una mayor puntuación para la consecución de subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía. En este sentido se pretende incentivar el número de contrataciones de mujeres por las entidades que formen parte de los procedimientos de concesión de subvenciones.

Esta actuación se encuadra dentro del Objetivo operativo “Mejorar la contratación de mujeres en el sector turístico”, asociado al Objetivo estratégico que este programa plantea para contribuir a la igualdad de género mediante la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo dentro del sector turístico.

Esta actuación se lleva a cabo a través de la inclusión de la ponderación positiva en los criterios a tener en cuenta en la valoración de las diferentes líneas de subvenciones, entre ellas:

A.1.1. Recualificación de destinos maduros del litoral andaluz mediante el desarrollo de la Economía Digital. Esta línea de actuación va dirigida a aumentar la competitividad y la calidad de los destinos maduros del litoral, avanzando en el desarrollo de la Economía digital mediante la implantación de las Tecnologías de la información y la comunicación y el acceso a servicios de apoyo avanzados. Uno de los indicadores de realización de esta actuación mide el número de entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, presentándose como un porcentaje del número total de entidades beneficiadas por la línea de actuación.

A.1.2. Digitalización de Pymes y Empresas de trabajo autónomo turísticas de Andalucía. Actuación dirigida al fomento de la implantación de las Tecnologías de la información en las pymes turísticas de Andalucía. De la misma manera, entre sus indicadores de realización se establece el número de entidades beneficiarias que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, presentándose de la misma forma que en la actuación anterior.

A.1.3. Fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior. Al igual que las líneas anteriores, entre los criterios de baremación de esta subvención se incluye un criterio relacionado con la contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por ello también cuenta con un indicador de realización del porcentaje de entidades beneficiarias que acreditan esta contribución respecto al total de entidades beneficiarias de la subvención.

A.1.4. Fomento de la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces. Esta actuación es el mismo caso que las anteriores en cuanto a igualdad de género. Incluye un indicador de realización del porcentaje de entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las líneas de actuación en materia de género se van a desarrollar dentro del cumplimiento del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, incorporando en las bases reguladoras de

las distintas líneas de subvenciones, la valoración de actuaciones orientadas a la consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Dentro del sector turístico se identificó como uno de los principales problemas en materia de género la brecha existente en el empleo, situación que se agudizó en la crisis económica anterior y que con la situación actual tras la pandemia por COVID-19 tendrá más importancia aún, con mayores dificultades en el acceso y en la permanencia en el empleo.

Con la introducción de criterios de valoración desde una perspectiva de género en determinadas líneas de actuación, que se traducen en líneas de subvenciones, dentro de la programación estratégica en materia de turismo, se pretende incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico, de tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación dentro de los procedimientos de concesión de las subvenciones.

## 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. En la comparación de las solicitudes de subvenciones presentadas por las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, se concederá mayor puntuación a aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad.

A.2. Fomentar la formación directa en materia de igualdad de género en los agentes turísticos.

A.3. Obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos de Andalucía.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

A.1. Se incluye la perspectiva de género en materia de subvenciones a otorgar con cargo al programa presupuestario, en aplicación de lo dispuesto en artículo 13 Ley 12/2007.

A.2. Se fomentan actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, en aplicación de lo establecido en el artículo 34 de la Ley 12/2007.

A.3. En el análisis de estudios estadísticos se tendrá en cuenta la perspectiva de género, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A.1. Se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o la modificación de los roles de género en el sector turístico, así como la incorporación del principio de igualdad de género de forma transversal en las actividades turísticas.

En este sentido, la presencia de cláusulas sociales de igualdad de género de las bases reguladoras de las subvenciones y, en particular, entre los criterios a tener en cuenta para la valoración de las solicitudes presentadas por las entidades solicitantes, supone una apuesta por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la empresa como en de las propias administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiarias de estas ayudas. Se vincula de esta forma la posibilidad de obtener subvenciones a, entre otros criterios, el hecho de que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad entre hombres y mujeres, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la explicación de la integración de dichas cláusulas en la estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

A.2. Conseguir arraigar la perspectiva de género en los agentes turísticos, con una adecuada formación del sector en la materia.

A.3. Conocimiento de los efectos que las diferentes actuaciones emprendidas en materia de igualdad han producido en el sector turístico.

## EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCÍA

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A. 1. Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico.

A. 2. Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las dos actuaciones definidas por la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en artículos como el 5 sobre transversalidad de género, 8 sobre enfoque de género en el Presupuesto, y 65 sobre Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones definidas por la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, para avanzar en igualdad de género, son los que reflejan sus actuaciones, es decir, mejorar el acceso de la mujer al trabajo del Sector turístico y mejorar el acceso de la mujer a la actividad deportiva.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Empresa Pública para la gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía, S.A; en el área de turismo, ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG),

recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de auditoría de presupuesto y género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cuanto a la planificación presupuestaria, se recomendó por un lado elaborar adecuados diagnósticos de género que respalden los objetivos planificados, y por otro, incluir el enfoque de género en la planificación presupuestaria, atendiendo además a la planificación de la Consejería de referencia en la materia. En cuanto a la planificación, la EPGTDA ha mantenido su esfuerzo en la definición de los objetivos, manteniendo los incluidos en la planificación del ejercicio anterior, de cara al Presupuesto 2021. En cuanto a los diagnósticos, la entidad señala que el conocimiento en del consumo turístico entre hombres y mujeres en los países donde se llevan a cabo promociones turísticas, depende de la información estadística que proporcione el país en concreto, y hasta la fecha no existe esta información desagregada por sexo. No se ha producido, por tanto, avance en este sentido. Se sugiere establecer un protocolo propio de recogida de información in situ por parte de la Entidad en las acciones promocionales que lleve a cabo, para resolver estas carencias informativas, ya que sus actuaciones deben estar debidamente respaldadas por un conocimiento de la realidad sobre la que se opera.

En lo relativo a la ejecución, como ya sucediera en el ejercicio anterior, la Empresa manifiesta no haber llevado a cabo ningún avance en cuanto a la recomendación de tener en cuenta el enfoque de género en la actividad promocional. En lo relativo a la actuación de promoción de la Marca Andalucía, se señala que “no se hace ningún tipo de discriminación por sexo en las acciones propias de la empresa, tanto internas como externas”. Para conocer si esta es realmente la situación, se requiere un previo diagnóstico. Por tanto, no se observa que se hayan producido avances en este sentido. Tampoco en cuanto a la desagregación por sexo de los millones de contactos realizados, para lo que se alegan motivos técnicos que imposibilitan el conocimiento del sexo de las personas contactadas. Sí se ha avanzado sin embargo en cuanto a la recomendación de impulsar la igualdad de género en la coordinación con otras entidades, al estar incluyendo la EPGTDA cláusulas de género en la baremación de las solicitudes de subvenciones. Por último, se recomendaba impulsar el acceso igualitario a la formación, y la EPGTDA señala como avance el mayor número de matriculaciones de mujeres en dos de los cuatro cursos de la Escuela Convento de Santo Domingo. Siendo este dato positivo, dado lo reducido del alumnado de la Escuela, se sugiere que se estudien otros canales para avanzar en este sentido, por ejemplo fomentando la formación por parte de las empresas a las que se conceden subvenciones, o a través de otros agentes turísticos públicos y privados.

Por último, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, solo se observan avances en la alineación de la planificación de la Empresa con la de la Consejería. Se insiste particularmente en la necesidad de avanzar en el contenido de la recomendación de formar al personal en materia de género, para la que la EPGTDA señala no haber llevado a cabo ninguna acción, ya que en la empresa no hay desequilibrios de género. La formación en género a que se hace referencia en la recomendación tiene por fin la mejora en la ejecución de las funciones de la Entidad, no tanto la mejora de su funcionamiento intraorganizacional, que siendo también importante, no es objeto de las auditorías APG.

En conclusión, la EPGTDA ha atendido de manera parcial a las recomendaciones contenidas en el Informe de auditoría de presupuesto y género.

## 10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en su artículo 5, determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo las competencias que actualmente tiene atribuidas, así como las hasta ahora ejercidas por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en materia de juventud. Además de las entidades que actualmente tiene adscritas, se adscriben a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo el Instituto Andaluz de la Juventud y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), hasta ahora adscritos a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Todas estas modificaciones se recogen y desarrollan en el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género: análisis de las normas enviadas al Consejo, comprobando qué aspectos pueden mejorarse desde la perspectiva de género, contribuyendo a la igualdad en este aspecto.

A.2. Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos destinados a eliminar comportamientos o proponer medidas con las que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

A.3. Datos desagregados por la variable sexo. Dentro del **objetivo** de contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, el Consejo, en todas sus publicaciones, presenta los datos desagregados por sexo.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con las actuaciones contempladas, se materializa el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo Económico y Social de Andalucía, contribuyendo a la misma en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas este órgano, recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía

Ambas actuaciones dan cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido de potenciar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La configuración del Consejo, como órgano de consulta del Gobierno andaluz, en materia socioeconómica, lleva a la conclusión de que no existe un colectivo, sector o tipo de agente concreto



a los que afecte su actividad; al contrario, se puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES.

En este sentido, se puede afirmar que un análisis de la futura normativa socioeconómica andaluza desde la perspectiva de género, y la inclusión en la misma, a instancia de este órgano, de artículos o propuestas, no puede más que redundar en una disminución de la brecha de género y un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres.

## 12J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Siendo un programa de carácter horizontal entre cuyas competencias se encuentran las relativas a la Unidad de Igualdad de Género, las actuaciones planificadas para este ejercicio son las siguientes:

- A.1. Asesorar a los centros directivos para la incorporación de la perspectiva de género.
- A.2. Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género.
- A.3. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 tiene su fundamento en el artículo 60, con carácter general, y especialmente en los artículos 22 a 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por la materia de la Consejería; y en los artículos 51 a 56 de la Ley 13/2007.

La actuación A.2 tiene su fundamento en el artículo 6 de la Ley 12/2007.

La actuación A.3 tiene su base en el artículo 5 de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones se dirigen a la actividad general de la Consejería, es decir, afectan a todos los centros directivos, por lo que no es posible determinar un sector, colectivo o agente implicado en concreto, sino que tienen una incidencia en la población general y, según las actividades concretas de los centros directivos, en los sectores de sus ámbitos de actuación, pero fundamentalmente a las mujeres en cada uno de ellos.

## 31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.
- A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad.

A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación.

A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades en materia de conciliación.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. El apartado 2 de este artículo establece que: “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”.

En relación a la actuación A.2 Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad, la misma da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, apartado 1, de la Ley 12/2007, el cual establece que: “La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

La actuación A.3 Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad y A.6 Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación, se adecúan a lo preceptuado en el artículo 38 apartado 5 de la Ley 12/2007, el cual establece que se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La actuación A.4 Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, da respuesta al mandato establecido en el artículo 38 de la Ley 12/2007, en cuyo apartado 1 establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por último, la actuación A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación, da respuesta al artículo 38 de la Ley 12/2007, apartado 2 que establece que se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las actuaciones proyectadas en el Programa 31C, se realiza una apuesta por reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colec-

tivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

En este sentido, se impulsa el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras, ya que la realidad evidencia su necesidad de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad condiciona el desarrollo de su vida laboral o familiar.

Asimismo, se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50, ya que de superar esta cifra estarían obligadas por la normativa vigente a contar con un plan de igualdad. Con ello se pretende la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación. Destacar que la elaboración del necesario diagnóstico previo implica el análisis de la situación de la empresa en distintos aspectos, incluida la cuestión salarial y la detección de desigualdades entre mujeres y hombres, permitiendo ello que desde la propia empresa se adopten medidas correctoras a través de su plan de igualdad.

Además de ello, se contempla el fomentar la realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, con la implicación de los agentes que participan en la negociación colectiva, donde se aborden aspectos como la implantación de planes de igualdad en empresas que no estén obligadas a ello por ley, la detección de situaciones de acoso en centros de trabajo, la mejora de la información y el asesoramiento que reciben las mujeres ante situaciones de desigualdad o la introducción de medidas concretas en la negociación colectiva relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Asimismo, se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde el convencimiento de que el promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que podamos superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Con ello se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte del empresariado y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas. Asimismo, con la puesta en marcha de estas actuaciones se pretende, entre otros aspectos, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

## 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formulación de recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

A.2. Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual del CARL de apoyo a la negociación colectiva.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El propósito del programa que gestiona el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), en su condición de órgano de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, está orientado a potenciar el desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva, la adaptación y renovación de sus contenidos y la canalización de la conflictividad laboral inherente, así como a fomentar la investigación y divulgación en esta área.

Debe tomarse en consideración que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido constitucionalmente, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones, destinadas a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, al objeto de que estas las tengan en consideración y las puedan incorporar al texto del nuevo convenio, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad, si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones a los nuevos convenios.

La actuación A.1 da cumplimiento al artículo 28 de la Ley 12/2007, relativo a la negociación colectiva, cuyo apartado 1 establece que “Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la citada actuación se adecua al artículo 54 de la misma, según el cual “Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.”

En cuanto a la actuación A.2 hay que reseñar que, dentro de los contenidos propios de la negociación colectiva, se van a desarrollar en 2021 tres actividades específicas en materia de género e igualdad de oportunidades, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Esta actuación sigue al mandato del artículo 28 de la Ley 12/2007, cuyo apartado 2 estipula que “Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”, así como al artículo 55 de la Ley 13/2007, según el cual “Las Administraciones Públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.”

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La presencia femenina como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, alcanza unas cifras por encima del 80%. Sin embargo, estas cifras descienden considerablemente, en las unidades de negociación sectorial, no llegando al 40%, es decir fuera de los márgenes de equilibrio (60%-40%) que establece la legislación de igualdad. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre los cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto se está trabajando tanto el terreno formativo como divulgativo de manera concertada con el IAM, para la mejora de la situación.

Por tanto, el impacto de género que se espera alcanzar con estas actuaciones es, por una parte, el incremento efectivo del porcentaje de presencia femenina en las comisiones negociadoras, y por otra, que la formación impartida a los miembros de las citadas comisiones se vea materializada en la mejora de la calidad de los textos colectivos, especialmente en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

## 32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.

A.2. Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres en los programas con compromiso de contratación.

A.3. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas destinadas a personas desempleadas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones se adecuan a los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Y a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La educación y la formación profesional para el empleo, se revelan como factores estratégicos para la corrección de desequilibrios sociales y, sobre todo, de género. Desde este programa a través de la formación profesional para el empleo se favorecerá la reducción de la brecha de género existente. La formación profesional para el empleo, de carácter inmediato y flexible a la hora de dar respuesta a las necesidades de personas trabajadoras y empresas, puede servir de elemento corrector de desequilibrios y desigualdades sociales.

## 72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en las que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las personas beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.

A.2. Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.

A.3. Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones

óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de la trabajadora autónoma o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.

A.4. Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas.

A.6. Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en el ámbito de la economía social.

A.7. Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social. En la línea de apoyo al Asociacionismo en el sector de la economía social, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, mediante la aplicación de mayor puntuación en el baremo a aquellas entidades que acojan mayor representación de mujeres en sus órganos de gobierno.

A.8. Creación de empresas facilitando acompañamiento a las personas que tienen una idea de negocio en la maduración de la misma, en el análisis de su viabilidad, en el acceso al conocimiento y en el apoyo a la realización de trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial. La actuación está orientada a reducir la brecha en el emprendimiento femenino.

A.9. Creación de empleos mediante actuaciones de apoyo al inicio y desarrollo de la actividad emprendedora, con el fin de reducir la brecha de paro femenino.

A.10. Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora. En el desarrollo de esas actividades se promoverá la mayor participación de mujeres.

A.11. Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino, el emprendimiento social o las oportunidades y casos de éxito de mujeres que han decidido emprender.

A.12. Programa de mentorización de empresas. Es un servicio de atención más personalizado, que complementa de forma especializada al conocimiento, habilidades, aprendizaje y fortalecimiento que se obtiene con la participación en las iniciativas digitales de emprendimiento femenino, y que contribuye al análisis especializado e individualizado del plan de negocio o reactivación.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de A.1 a A.4 tienen su fundamentación en el artículo 25 de la Ley 12/2007 y el artículo 52 de la Ley 13/2007.

La actuación A.5 tiene igualmente relación con el artículo 25.1 de la Ley 12/2007, referente a la Promoción empresarial: “los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales”.

La actuación A.6 tiene relación con el artículo 25.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre: “Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la

misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género.” Y con el artículo 26.3: “Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres”.

La actuación A.7 tiene relación con el artículo 27.3: “Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.”

Por último, también las actuaciones A.8, A.9, A.10, A.11 y A.12 están adecuadas al marco establecido en el Artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en materia de Promoción empresarial.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Respecto de las actuaciones de A.1 a A.4 se tiene el propósito de conocer en profundidad la realidad de estos colectivos a través del análisis de sus actitudes, necesidades, demandas y expectativas, al objeto de obtener información de calidad que sirva a la Consejería competente en materia de trabajo autónomo, emprendimiento y economía social, para una mejor orientación en el diseño de políticas públicas y en la programación de actuaciones que favorezcan la igualdad de género en los ámbitos competenciales citados, fomentando su desarrollo y consolidación en igualdad, en Andalucía.

Asimismo se pretende alcanzar el objetivo de igualdad de género en el ámbito del emprendimiento, teniendo en consideración el enfoque integral y las directrices de género establecidas en la legislación de igualdad de género vigente y en la planificación sectorial. Otra consecuencia esperada es conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito de trabajo autónomo, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito.

La actividad A.5 pretende que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 33%.

La actividad A.6 busca que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad incluyan objetivos o actuaciones de igualdad de género.

La actividad A.7 espera incrementar la participación de mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, y se prevé que la representación de mujeres alcance el 28% de los miembros de tales órganos sociales.

Las actuaciones de creación de empresas A.8 y empleo A.9 persiguen, en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende, el fomento a la creación de empresas por parte de mujeres, creando empleo femenino mediante la fórmula del autoempleo, disminuyendo así las brechas en el empleo y el emprendimiento.

La actuación A.10 facilita a la comunidad emprendedora espacios de encuentro, aprendizaje y colaboración, fomentando mediante redes la iniciativa emprendedora de las mujeres, posibilitando el acceso a entornos digitales.

Las Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino A.11 van dirigidas a mujeres, en torno a temas relacionados con el emprendimiento.

Por último, el Programa de mentorización de empresas A.12 de Andalucía Emprende, promoverá la participación en proyectos empresariales bajo responsabilidad de mujeres.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 72C Trabajo autónomo y Economía social fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple en líneas generales con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del informe de auditoría de presupuesto y género, presentado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se ha proporcionado información sobre los avances en esas recomendaciones y sobre las previsiones para 2021.

En el apartado de recomendaciones correspondiente a la planificación presupuestaria, el programa ha seguido avanzando en la elaboración de diagnósticos, que facilitarán la adopción de directrices que se traduzcan en la mejora de las líneas de actuación actualmente convocadas, así como el diseño de otras nuevas, y manifiestan que los resultados arrojados en 2020 han facilitado la adopción de medidas previstas para 2021. En materia de Economía Social, en julio de 2020 se aprobó por el Consejo de Gobierno el Acuerdo de inicio del Plan de impulso y modernización de la economía social en Andalucía (2021-2025), entre cuyos contenidos, se contempla un análisis de la situación de partida de los sectores afectados. Por último, se señalan distintos avances relacionados con la recomendación de mejorar los indicadores, por ejemplo en materia de economía social, se prevé una nueva línea de incentivos destinada a la transformación digital de las empresas cooperativas y sociedades laborales, en la que se van a replantear nuevos indicadores dado que se manifiesta una significativa brecha de género sobre la que se requiere más información.

En cuanto a las recomendaciones en el área de ejecución presupuestaria, la inclusión en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, aprobada en octubre de 2020, de dos medidas destinadas a favorecer la conciliación de personas autónomas (líneas 4 y 5), sigue aplicando mediante este mecanismo de gasto, medidas correctoras de las desigualdades de género en el trabajo autónomo.

Por último, en la aplicación de la Metodología G+, el programa señala que continúa colaborando con la Unidad de Género de la Consejería, de forma que se establezca un trabajo conjunto de integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las actuaciones que se efectúen.

Se considera teniendo en cuenta todo lo anterior, que el programa sigue avanzando en la aplicación de las recomendaciones incluidas en su informe de auditoría APG.

## ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Creación de empresas con el apoyo de Andalucía Emprende. Esta actividad se centra en acompañar a las personas que tienen una idea de negocio en la maduración de la misma, en el análisis de su viabilidad, en el acceso al conocimiento y en el apoyo a la realización de trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial.



A.2. Creación de empleos con el apoyo de Andalucía Emprende. En las actuaciones de apoyo al inicio y al crecimiento de la actividad emprendedora se pone especial atención en que los proyectos que solicitan la asistencia y asesoramiento de Andalucía Emprende generen empleo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

A.3. Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora. Son actividades que se diseñan para su desarrollo en entornos digitales y están dirigidas a la comunidad emprendedora y que suponen un lugar de encuentro, aprendizaje y colaboración entre las personas y entidades asistentes. En el desarrollo de esas actividades se promoverá la mayor participación de mujeres.

A.4. Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino mediante un servicio de acompañamiento a la actividad emprendedora de las mujeres a través de personal especializado de Andalucía Emprende, que les apoya en la reflexión sobre su plan de viabilidad empresarial, pero también es preciso promover iniciativas en las que las mujeres empresarias y emprendedoras sean las protagonistas, promuevan sinergias, colaboración, fortalezcan sus proyectos, creen redes de cooperación en diversos ámbitos, aprendan de otras y se visibilice su potencial y su éxito empresarial. Las iniciativas digitales para el emprendimiento femenino suponen el desarrollo en un entorno digital de un conjunto de actividades diseñadas y dirigidas a mujeres empresarias, emprendedoras y a entidades del ecosistema emprendedor femenino.

A.5. Programa de mentorización de empresas. Para dar un servicio más acorde a cada necesidad emprendedora se desarrollará un programa específico de mentorías de personas expertas en materias y sectores concretos. Estos servicios se prestarán con el apoyo de plataformas digitales desarrolladas por Andalucía Emprende, que permitirán conectar a las personas emprendedoras con las personas mentoras. En el ámbito de actuación con empresarias y autónomas, el programa de mentorías es un servicio de atención más personalizado, que complementa de forma especializada al conocimiento, habilidades, aprendizaje y fortalecimiento que obtienen con la participación en las iniciativas digitales de emprendimiento femenino, y que contribuye al análisis especializado e individualizado de su plan de negocio o reactivación.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones están adecuadas al marco establecido en el Artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en materia de Promoción empresarial.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende continúa desarrollando su actividad como entidad que impulsa el emprendimiento empresarial en igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los objetivos estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con el impulso de la economía social en igualdad en Andalucía.

La información de gestión y resultado de la Fundación en el cumplimiento de sus objetivos se desagrega por sexo cuando las actuaciones se dirigen a personas, habiéndose aumentado en el marco presupuestario 2021 los objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género con respecto a ejercicios presupuestarios anteriores.

Las barreras detectadas en los diagnósticos propios relativas a la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres, constituyen un campo de trabajo fundamental en el asesoramiento para la creación de empresas y empleo, actuaciones que contemplan el apoyo a las personas emprendedoras en el análisis de viabilidad de sus proyectos empresariales, en la identificación de las dificultades que tienen y cómo afrontarlas y en el asesoramiento sobre los trámites de constitución de su empresa.

Las actuaciones de creación de empresas (A.1) y empleo (A.2) persiguen que en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende la creación de empresas por parte de mujeres alcance el 43% del total de las nuevas empresas creadas con el apoyo de la entidad, lo que supone que nazcan 4.034 empresas lideradas por mujeres; y que la creación de empleo de mujeres alcance igualmente el mencionado 43% (4.580) sobre el total de nuevos empleos creados con el apoyo de Andalucía Emprende, lo que supone que 4.580 mujeres encuentren empleo bajo las fórmulas de autoempleo. Con estas actuaciones se persigue contribuir a disminuir las brechas de género en el emprendimiento y en el desempleo, las cuales alcanzan un 35,5% y un 58,2% respectivamente, según los datos de diagnóstico provenientes del Informe GEM y del SEPE.

Por otro lado, la transformación digital y la prestación de servicios digitales pueden favorecer el mejor acceso de las mujeres a los mismos, por lo que en Andalucía Emprende se promueve el trabajo y el desarrollo de actuaciones en entornos digitales para la generación y divulgación de conocimiento, la creación de redes y la mejora de la capacitación emprendedora. En este sentido, las Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora (A.3) son actividades que se diseñan para su desarrollo en entornos digitales y están dirigidas a la comunidad emprendedora, promoviendo espacios de encuentro, aprendizaje y colaboración entre las personas y entidades asistentes, en los que se pretende que participen 5.500 mujeres. Se trata de despertar la iniciativa emprendedora de las mujeres, de ofrecerles aprendizaje, de fortalecer sus redes de contactos, de favorecer el acceso a los servicios y de familiarizarlas con los entornos digitales.

No obstante lo anterior, desde Andalucía Emprende se promueven igualmente Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino (A.4) con las que se pretende alcanzar la participación de 6.000 andaluzas en las diversas actividades e iniciativas que se desarrollarán en torno a materias como el nuevo escenario postcovid para el emprendimiento femenino, la conciliación, la transformación digital, el coaching para emprender, las herramientas de colaboración, la financiación de proyectos empresariales, las emprendedoras en zonas rurales, el emprendimiento social o las oportunidades y casos de éxito de mujeres que han decidido emprender.

Las empresarias y mujeres emprendedoras tienen una doble lucha: la tradicional frente a las diferentes brechas de género y la de la pandemia COVID-19. Por ello, con el Programa de mentorización de empresas, Andalucía Emprende promoverá la participación de 200 proyectos empresariales liderados por mujeres con objeto de garantizar la misma oferta de oportunidades que a otros proyectos empresariales liderados por hombres.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En materia de planificación presupuestaria, se realizaron recomendaciones relacionadas con la mejora del conocimiento de la realidad mediante diagnósticos. Igual que en el ejercicio 2020, la Fundación señala que se incluirán nuevos indicadores con perspectiva de género en la Carta de Servicios, en este caso la de 2021, manteniendo, por otra parte, la desagregación por sexo de los datos referidos a personas. En cuanto al análisis de las brechas de género en el ámbito del emprendimiento, se especifica que en 2021 se continuarán realizando actuaciones de análisis sobre motivaciones, expectativas y necesidades de las mujeres autónomas en Andalucía, y se planificarán espacios de reflexión sobre las barreras y fórmulas para contribuir a su reducción desde la actividad de la Fundación. En general, se señalan los mismos avances en cuanto a la planificación presupuestaria del ejercicio 2020.

En el área de ejecución presupuestaria, la entidad manifiesta haber mantenido en 2020 actuaciones tanto en el ámbito educativo como con entidades del tercer sector, diseñando alianzas estratégicas y fortaleciendo redes de intervención específicas en la materia. Se ha intensificado la celebración de actuaciones digitales dado que las presenciales no han podido ser desarrolladas por prevención del COVID-19. Para 2021, en línea con lo señalado para 2020, se promoverán iniciativas digitales para el emprendimiento femenino, en torno a materias como el nuevo escenario postcovid para el emprendimiento femenino, la conciliación, la transformación digital, y otros temas relacionados con el emprendimiento.

Por último, en cuanto a la metodología G+, se mantienen los avances ya señalados para 2020, en cuanto a los grupos de trabajo y el fortalecimiento de la colaboración con la Unidad de Igualdad de Género y el Equipo de Alto Rendimiento Red Con Ellas. Además, dado que se aprobó el Plan de igualdad de la entidad, se seguirá trabajando en el trabajo con la comisión de seguimiento del mismo. En el ámbito de la coordinación institucional, se continuará analizando la brecha de género en el acceso a la financiación y se programarán actuaciones relacionadas con la adquisición de habilidades negociadoras en el acceso a la financiación de proyectos liderados por mujeres. Merece la pena señalar que se seguirá incluyendo en el Plan de formación de la entidad, formación específica en materia de género. Finalmente, en cuanto a la difusión interna, en 2021 se continuará con la comunicación interna de los documentos presupuestarios con perspectiva de género, incorporando su publicación tanto en el portal interno corporativo de documentación como en la web propia de transparencia, manteniendo el canal Con Ellas de la comunidad SOMOS como plataforma de visibilidad mixta.

Como conclusión, se valora que la Entidad ha seguido llevando a cabo actuaciones para impulsar mejoras en el contexto de las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

## 10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, mediante la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género.

A.2. Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.

A.3. Actividades de formación, información, divulgación, difusión, enriquecimiento y transferencia del conocimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, dirigidas a colectivos específicos (componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva) con el fin de aumentar la asistencia de mujeres en estos ámbitos de participación donde están subrepresentadas.

A.4. Actuaciones de difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Actuación A.1 da cumplimiento al mandato incluido en el artículo 29.4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente desagregada por sexo, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral. Asimismo, esta actuación da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la realización de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Actuación A.2 cumple el mandato incluido en el artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres. Da asimismo cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 5 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Actuación A.3 da respuesta a lo establecido en el art 28.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la sensibilización y el fomento de la participación de las mujeres en la negociación colectiva, concretamente en los órganos de participación y consulta específicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Actuación A.4 responde a reforzar lo que preceptúa el artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promover una concepción integral de la salud, atendiendo a las diferencias entre las mujeres y los hombres; en la medida en que, tener una actitud positiva hacia la prevención de riesgos laborales, es seguro y es saludable para las personas, ha de lograrse que las mujeres sean partícipes de esos actos de difusión de la cultura preventiva y que se sientan identificadas con una imagen segura y saludable de su actividad laboral en las campañas y actos de difusión que se lleven a cabo. Se da asimismo cumplimiento al artículo 57.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en la medida en que se promueve la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La A.1 ofrece la posibilidad de disponer de una fuente fiable de información sobre las condiciones de trabajo y la gestión preventiva en Andalucía. Los datos recopilados por las encuestas ofrecen información precisa sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y sobre distintos aspectos de la gestión preventiva, desagregados por sexo, lo que permite identificar las brechas

de género sobre las que actuar, y constituyen una referencia para determinar líneas de trabajo y fijar prioridades en las actuaciones a seguir, así como indicadores para medir su evolución.

La A.2 permite mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permite ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información precisa y específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos músculo esqueléticos, riesgos químicos y biológicos que presentan mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, los equipos de protección individual, la formación en prevención de riesgos laborales...) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas. Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo, y a la reducción de brechas de género.

La A.3 permitirá una mayor sensibilización y una mejor capacitación del personal que realiza funciones preventivas (personal prevencionista, personal que ocupa puestos de mandos intermedios en empresas, representación del personal con funciones preventivas) para que se incorpore progresivamente el enfoque de género en sus cometidos y funciones y promover tanto la participación directa como en los órganos de representación de mujeres, logrando en última instancia mejores resultados en la integración del enfoque de género en la gestión preventiva.

La A.4 ha de contribuir a que la prevención de riesgos laborales logre proteger a todas las personas trabajadoras de la exposición a aquellas situaciones o actividades laborales que puedan provocar daño en su salud o menoscabo en su bienestar. La perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral, ha de partir de que existen desigualdades de hecho en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres que comportan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales. No tomar en consideración estas diferencias manteniendo un enfoque pretendidamente neutro, respecto al género, de la prevención de riesgos laborales, en aspectos relacionados con la gestión preventiva, la información estadística, la investigación, los recursos asignados, etc. contribuye a mantener desigualdades en materia de prevención.

## 10.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

A.2. Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.5. Desarrollo de actuaciones de programas específicos en materia de juventud.
- A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y Programas europeos de Voluntariado Juvenil.
- A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.
- A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.
- A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 se enmarca en los artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.2 se corresponde con los artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.3 se adecua a los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.4 se enmarca en los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.5 se alinea con los artículos 4, 22, 23, 25, 43, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Y en los artículos 8 y 10 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.6 se enmarca en los artículos 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.7 se corresponde con los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.8 da cumplimiento a los artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.9 se relaciona con los artículos 43 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.10 se ve afectada por los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

### A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

En la concesión de estas ayudas, las nuevas bases reguladoras incentivarán la presentación de proyectos que contemplen la perspectiva de género. Se efectuará un seguimiento diferenciado por sexo con la finalidad de reducir la brecha de género detectada, en cuanto a menor número de empresas creadas por personas jóvenes mujeres en los años anteriores, y se concederán las ayudas atendiendo a criterios de equilibrio representativo, dentro del marco jurídico de aplicación.

A.2. Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. Se desarrollará una amplia oferta de actuaciones formativas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad juvenil, tanto de personas jóvenes ocupadas, como desempleadas, priorizando en todo caso aquellas que favorezcan la empleabilidad entre los colectivos juveniles más vulnerables y que promuevan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En las nuevas bases reguladoras de estas ayudas, se incorporará como criterio de valoración la existencia de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Se realizará asimismo un seguimiento de las personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ, desagregadas por sexo, así como del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente en cuanto a personas beneficiarias, así como la de incrementar el número de proyectos que incluyan la citada perspectiva.

A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Las nuevas bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplarán criterios de valoración mediante los que se acredite el grado de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la actividad propuesta. A este respecto, se incorporará como criterio de valoración igualmente, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la evaluación del impacto de género de las actuaciones. Se cuantificarán los miembros, desagregados por sexo, que configuran las entidades juveniles registradas en el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, creado por Decreto 247/2005, de 8 de noviembre, y se efectuará un seguimiento de personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ. Además, se promoverá la participación femenina en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil, para lograr alcanzar así el equilibrio de representación.

A.5. Desarrollo de actuaciones de programas específicos en materia de juventud. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades, dirigidas a la juventud, que fomenten la igualdad de género con carácter transversal, y que ayuden a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes en este sentido, así como a la prevención de la violencia de género. Se realizará un seguimiento de las personas jóvenes participantes en las diferentes actuaciones llevadas a cabo, así como del número de actuaciones que se desarrollen por cada área de actuación. También se promoverá el respeto a la diversidad-LGTBI, y la puesta en valor de la diversidad en materia de identidad y expresión de género.

A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y Programas europeos de Voluntariado Juvenil. Se efectuará un seguimiento del número de participantes en el programa Campos de Voluntariado Juvenil, desagregados por sexo, fomentando que esta participación se realice de forma equilibrada y desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, como el portal web Patio Joven, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre. Estas tienen por finalidad las enseñanzas en la Comunidad Autónoma de Andalucía de las acciones formativas en materia de tiempo libre y dinamización juvenil. Se efectuará un seguimiento del alumnado de estas ETL, desagregado por sexo, para que la participación juvenil en estas actividades formativas se realice tanto por los centros públicos como privados autorizados, teniendo en cuenta criterios participativos de paridad y se analizará anualmente la formación impartida por dichos centros para que esta responda a parámetros de igualdad de género.

A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable, y prevención de conductas de riesgo, para mejorar la calidad de vida de la juventud andaluza, a través de campañas de prevención contra la ludopatía juvenil, de formación sobre la salud sexual, y de programas como el Forma Joven. Además se prestará asistencia telefónica y *online* a las personas jóvenes para asesorarles en materia de salud y sexualidad, con especial atención a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes, y a la prevención de enfermedades de transmisión sexual en la juventud. Se realizará un seguimiento del número de participantes en el programa Forma Joven, desagregados por sexo, y se aplicarán criterios que garanticen la paridad del alumnado participante.

A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven. Se efectuará un seguimiento del número de personas usuarias del Carné Joven, y se adoptarán medidas de información y difusión que contribuyan a conocer y facilitar el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

## 10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

### 32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Incentivos a la conciliación laboral.
- A.2. Incentivos a la contratación indefinida de mujeres.
- A.3. Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente.
- A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.
- A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción Laboral.
- A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.
- A.7. Desarrollo y ejecución del Programa de Acciones Experimentales.
- A.8. Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales transnacionales.
- A.9. Convocatoria de Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales.
- A10. Cobertura de vacantes a través de la gestión de ofertas en las oficinas de empleo.
- A.11. Atención Anonimizada en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.



A.12. Desarrollo de Proyectos Integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

A.13. Dinamización de zonas TIC en oficinas de empleo.

A.14. Planificación de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actividad A.1 se adecua a lo dispuesto en los art. 36 y 38 de la Ley de 12/2007, siendo su objetivo la implementación de políticas que promuevan y faciliten un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y permitan que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva. También responde a lo establecido en el art. 20 del Decreto 192/2017 (Fomento empleo industrial).

La actividad A.2 se sitúa en lo establecido en los arts. 23.3 y 24 de la Ley 12/2007. Estos incentivos fomentan la creación de empleo indefinido, a tiempo completo y parcial, y las transformaciones en indefinido de contratos temporales que se lleven a cabo por las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía. Para contrataciones de mujeres se incrementa la cantidad concedida en un 10% y un 10% adicional para mujeres VVG, en relación con lo dispuesto en el art. 51 de la Ley 13/2007, y el art. 4.4 del Decreto 192/2017 (Fomento empleo industrial).

La actuación A.3, es una medida transversal en consonancia con lo establecido en el art. 22.1 de la Ley 12/2007, que busca promover la inclusión laboral de mujeres, mediante tratamiento diferencial, en las convocatorias de programas y líneas del SAE. Se prevé que la Iniciativa de Cooperación Local incorpore la obligación de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en las contrataciones que se desarrollen en el marco de esta línea, como medida de acción positiva para favorecer la inserción laboral femenina.

Las actuaciones de A.4 a A.7 son programas en el marco del Decreto 85/2003. Las cuatro promueven la inserción social y la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan trabajar y se incremente el número de mujeres en el mercado de trabajo sin olvidar sus posibilidades de desarrollo profesional, su potencial de creación de empresas y la reducción de la discriminación horizontal en el mercado laboral. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley de 12/2007 y 43 y 51 de la Ley 13/2007. Las mujeres son grupo social preferente en Acompañamiento a la Inserción, especialmente mujeres VVG, si son discapacitadas o superan un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses. Esta medida promueve la inserción laboral a través de un apoyo intensivo, tutorías y seguimiento personalizado. Acciones Experimentales desarrolla planes integrales donde las mujeres VVG son colectivo prioritario. Su objetivo es mejorar la empleabilidad y conseguir como mínimo la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

En la actuación A.8, las prácticas profesionales de carácter transnacional, elemento clave de la Estrategia Europea por el Empleo, se adecuan a los arts. 22 y 23 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Incluye dos líneas de intervención para facilitar la participación de los y las jóvenes en una experiencia laboral no profesional e incrementar las oportunidades de inserción mediante una experiencia de movilidad en el ámbito de la UE.

La actuación A.9, Proyectos Integrales, en el marco de los arts. 51 de la Ley de 13/2007 y 22 y 23 de la Ley 12/2007, desarrollan actuaciones que combinan experiencias de diferente naturaleza y acciones de intermediación que podrán contemplar la movilidad geográfica de los/as participantes. Las acciones tendrán carácter experimental.

La actuación A.10 gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento. Se adecua a los arts. 22 y 23.3 de la Ley 12/2007. Es una acción positiva destinada a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, al dar un trato diferenciado a hombres y mujeres, contribuyendo a reducir la brecha existente.

La actuación A.11 está encaminada a garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos de las mujeres VVG. El objetivo final es conseguir la mejora de la empleabilidad a través de la inclusión laboral, asegurando que son atendidas por las instancias administrativas, en todo su recorrido, de forma confidencial. Se adecua a los arts. 22.2 y 23.2 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Se sitúa en el marco del Pacto de Estado contra la VG.

La actuación A.12 se desarrolla en el contexto establecido en los arts. 22 de la Ley 12/2007, 43 y 51 de la Ley 13/2007 y en el Pacto de Estado contra la VG. Plantea actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo. La previsión es atender, a través del desarrollo del itinerario integral para la inserción, a todas las mujeres VVG que estén en disposición de llevarlo a cabo y así lo demanden.

La actuación A.13 pretende mejorar y acercar los servicios de empleo a la ciudadanía a través una red de servicios telemáticos. Dispone en las oficinas de personal técnico especializado en el asesoramiento, información y guía, para el uso de estas herramientas. Se adecua a lo dispuesto en los arts. 22, 23.2 y 36.2 de la Ley 12/2007.

Finalmente, la actuación A.14 quiere acercar a todo el personal del SAE al principio de igualdad de oportunidades, por lo que se planifican acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad. Se adecua a lo dispuesto en los arts. 22.2, 26.1, 31.2 y 36.2 de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

El SAE tiene como objetivo promover políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres VVG.

## 11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

De acuerdo con el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, entre las que destaca la elaboración de un presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía, el impulso y seguimiento de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

### 12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.
- A.2. Gestión de la Escuela Infantil de Torretriana.
- A.3. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 materializa lo recogido en el artículo 39 de la ley anteriormente referenciada, al establecer que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

La actuación 3 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de las actuaciones 1 y 2 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria o mediante la implantación de una Escuela Infantil en el propio edificio, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 3, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración del Informe de Evaluación de impacto de género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.2. Redefinición de los indicadores del Informe de evaluación de impacto de género.

A.3. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.4. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.5. Obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes: artículo 8, 9, 9 bis y 10 Ley 12/2007 y Artº 5 y 6 Ley 13/2007.

A.2. Redefinición de los indicadores del Informe de evaluación de impacto de género: artículo 8, 9, y 10 Ley 12/2007

A.3. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de impacto de género: artículo 8.2, 9, 9 bis

A.4. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género: artículo 9 y 9 bis Ley 12/2007

A.5. Obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde: artículo 10 Ley 12/2007

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con esta actuación, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de la igualdad de género en las políticas presupuestarias. El Informe constituye un documento de política central del Gobierno que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, a través de las actuaciones que diseñan sus programas presupuestarios G y G+ para reducir las desigualdades. Además, a través del Informe de evaluación de impacto de género en los Presupuestos se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.2. Un requisito previo para que los programas presupuestarios puedan diseñar actuaciones orientadas a reducir las brechas de género en su ámbito de actuación es la identificación o diagnóstico de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, partiendo de indicadores de contexto que evidencien científicamente las deficiencias o áreas de mejora. En el diseño de buenos diagnósticos de género juegan un papel crucial los indicadores de Realidad del informe de evaluación de impacto de género, que deben hacer aflorar y medir las brechas en cada política presupuestaria, para fundamentar una planificación presupuestaria enfocada a superarlas.

A.3. Las auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género. Se trata, por lo tanto, de análisis en profundidad sobre el modo en que llevan a cabo la integración del enfoque de género en el área de competencias que desarrollan y conllevan recomendaciones de mejora, que servirán a las personas responsables del proceso presupuestario para orientar la planificación y ejecución con enfoque de género. Se persigue con ello que las acciones de política presupuestaria de la Junta de Andalucía tengan mayor capacidad transformadora en relación a la corrección de las desigualdades que todavía persisten.

A.4. Las actuaciones de formación y divulgación se enfocan a la capacitación del personal que trabaja en las áreas de planificación presupuestaria, al que se pretende dotar a través de estas actuaciones, de herramientas que sirvan para solventar las dificultades con las que se encuentran a la hora de definir objetivos, actuaciones e indicadores de género, así como fortalecer sus capacidades en relación al proceso de auditoría de género.

A.5. La obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde es una actuación nueva que persigue la identificación del impacto diferenciado de género del cambio climático en la población, así como sus necesidades e intereses en las vertientes de mitigación y adaptación; y su relación con las competencias que le corresponde a la Junta de Andalucía en esta materia.

## 61H TRIBUTOS, FINANCIACIÓN, RELACIONES FINANCIERAS CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

#### A.1. Reducción en la Escala autonómica del IRPF.

En cuanto a gasto, no se han realizado actuaciones ya que prácticamente el 99% de las partidas presupuestarias de este Centro directivo se destinan a Capítulo I.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto (sobre todo en los primeros tramos) regulada en la Disposición Transitoria Tercera del Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente.

## 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La eliminación de las desigualdades por razón de sexo se integra como objetivo a alcanzar en todos los planes estratégicos y políticas sociales de la Unión Europea y es por ello que la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias, fijando como objetivo estratégico integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos, definiendo como meta a conseguir que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género y al mismo tiempo que todos los órganos gestores de fondos europeos integren dicha perspectiva en sus operaciones.

- A.1. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.
- A.2. Diseño de los programas operativos redactados usando un lenguaje no sexista o inclusivo.
- A.3. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas.
- A.4. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones más relevantes previstas por la Dirección General de Fondos Europeos en su labor de coordinación se enmarcan en las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género desarrolladas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los fondos europeos inciden en todos los sectores y áreas, por tanto, las actuaciones tendrán reflejo en ámbitos importantes donde se deben reducir las diferencias económicas entre mujeres y hombres como los relacionados con las inversiones en infraestructuras o con sectores económicos específicos como la pesca y la agricultura. También en sectores que permitan un desarrollo económico regional que hagan reducir las desigualdades, que permita el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mejora de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

## 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Evaluación de la Estrategia de Presupuesto y Género 2020
- A.2. Planificación y desarrollo de Actuaciones para 2021 en materia de Presupuesto y Género
- A.3. Elaboración y desarrollo del Plan de Formación PPG
- A.4. Elaboración y desarrollo del Plan de Sensibilización PPG

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El conjunto de actuaciones desarrolladas por la Secretaría General de Hacienda se enmarcan en el desarrollo del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, titulado “Enfoque de género en el presupuesto” haciendo del presupuesto un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

El desarrollo de esta competencia se materializa en el artículo 5.3.k del Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea según el cual a la Secretaría General de Hacienda le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, conforme a lo establecido por el decreto antedicho en su disposición final segunda por la que se modifica del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sobre este centro directivo recae la Presidencia de esta Comisión y, por ende, el impulso de las funciones que ésta tiene encomendadas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La incorporación de la perspectiva de género al presupuesto de la Comunidad Autónoma tiene un carácter transversal a todas las políticas presupuestarias.

La estrategia propuesta por la Secretaría General de Hacienda persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia de forma que las brechas de género sigan una senda de disminución progresiva, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como los programas de formación y sensibilización dirigidos al personal de la Junta de Andalucía.

En estos momentos de crisis económica y social motivada por la alerta sanitaria en la que nos encontramos, la perspectiva de género es un enfoque analítico que aporta información muy relevante para la toma de decisiones públicas de modo que los diferentes programas presupuestarios puedan ser eficaces a la hora de implementar las actuaciones programadas.

Siendo así, la Secretaría General de Hacienda, estima que la puesta en marcha de estas actuaciones va a tener en 2021 un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades observadas entre hombres y mujeres en Andalucía.

## 11.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

### 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La Agencia pretende centrar su análisis fundamentalmente en tres líneas de actuación que afectan a personas:

A.1. Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.

A.2. El análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias que permitan profundizar en su conocimiento.



A.3. Incrementar el conocimiento del enfoque de género entre los miembros de la organización y especialmente entre los empleados y empleadas que ofrecen información y asistencia al contribuyente.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El conjunto de actuaciones desarrolladas por Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, titulado “Enfoque de género en el presupuesto” haciendo del presupuesto un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

También le afecta el Artículo 10, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la citada Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Agencia prevé mediante las actuaciones presupuestarias previstas para 2021:

- Incrementar el número de presentación de autoliquidaciones asistidas por la ATRIAN
- Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos
- Incrementar las horas de formación de los empleados públicos que prestan servicio en la ATRIAN

En primer lugar, el análisis en clave de género, los servicios que presta a la ciudadanía, unido a su vez al objetivo operativo de información y asistencia, pretende conocer el porcentaje de utilización que hacen hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia al contribuyente e identificar, en su caso, posibles brechas en la oferta de servicios de información y asistencia tributaria que requieran la adopción de medidas tendentes a reducirlas.

Así mismo a través de encuestas, la Agencia considera fundamental obtener información del grado de satisfacción que perciben mujeres y hombres usuarios de los servicios que presta a la ciudadanía.

La prestación del servicio se inserta dentro de los objetivos generales y específicos, en el ámbito electrónico y telemático, recogidos en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que en el marco de la Administración tributaria andaluza y de la Sociedad de la Información se impulsan desde la Junta de Andalucía.

El segundo objetivo operativo se denomina estudios tributarios en clave de género que se realicen de las autoliquidaciones. Con este objetivo se pretende realizar estudios y análisis de la información obtenida en los modelos de autoliquidación pertinentes desde el punto de vista de género. De esta forma se conocerá la calificación y cuantificación de determinados elementos en las figuras tributarias. Se ha establecido como actividad relacionada con este objetivo operativo la realización de informes estadísticos sobre las autoliquidaciones presentadas en la Agencia, clasificándolas por sexo.

## 31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

### 12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género, constituyendo el objetivo estratégico para 2021.

Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

Para 2021, los objetivos operativos del Programa son: evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal; la tramitación de expedientes de naturaleza organizativa y carácter transversal; y garantizar la doble dotación de puestos para las liberaciones sindicales.

En el desarrollo de estas actuaciones, se procederá a la implementación de nuevas medidas de igualdad y conciliación, así como la aplicación efectiva de las ya existentes, dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1. se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Las actuaciones a desarrollar en este ámbito son las siguientes:

- Evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía.

La Administración continua trabajando en la creación y adaptación de las estructuras de puestos de trabajo, con la finalidad de tender a un modelo de gestión de personal más adecuado a la realidad del momento actual, agilizando la actuación administrativa y reforzando aquellos aspectos que coadyuven a una mayor eficiencia y eficacia de gestión de los recursos humanos.

En el diseño de las estructuras de puestos de trabajo se tendrán en cuenta aspectos relacionados con la forma de prestación del trabajo, de carácter presencial y no presencial, en la línea

de avanzar en el estudio de la implantación de esta última modalidad de trabajo en la Junta de Andalucía. Así, en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se ha creado una Comisión para avanzar en el estudio de la regulación del teletrabajo, modalidad que supone un avance en cuanto a la flexibilidad y la conciliación, como primer paso a una regulación con carácter permanente del mismo.

Por otra parte, debe mencionarse que en la Junta de Andalucía se está llevando a cabo un proceso de reflexión con el objetivo de abordar un proceso de reorganización y reestructuración de sus recursos humanos, especialmente en lo que se refiere a la reorganización de los modelos y tiempos de trabajo, mediante el diseño de una Estrategia de Recursos Humanos y la elaboración de una nueva Ley de Función Pública.

- Impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

Como medida de racionalización de los recursos humanos, se prevé asimismo la aprobación de la correspondiente Oferta de Empleo Público 2021, que incluirá las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso, funcionario y laboral, así como las plazas que deben proveerse por personal funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción interna.

En este sentido, debe hacerse referencia a la previsión de recoger en la regulación de la oferta de empleo público, tal como se ha incluido en las ofertas de ejercicios anteriores, una disposición en favor de la igualdad de género en el empleo. Por ello, en las convocatorias de los procesos selectivos que se deriven de la oferta de empleo público, se podrán establecer medidas de acción positiva a favor del equilibrio de género entre las personas aspirantes en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales en los que mujeres u hombres se encuentren especialmente subrepresentados, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), y con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

## 12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, que modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, no asigna nuevas competencias a la Consejería de Educación y Deporte. Conforme el Decreto 102/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Deporte, corresponden a la Consejería las competencias en materia de educación y en materia de deporte, y establece que “siendo uno de los objetivos de la Comunidad Autónoma Andaluza el promover una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en el presente Decreto, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”.

### 12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad de género realizado por la Consejería de Educación y Deporte, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad:

- Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía.
- Comisión de igualdad en educación.
- Servicio de Convivencia e Igualdad.
- Coordinación Regional de la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”.
- Comisiones Provinciales de Seguimiento de Convivencia Escolar.
- Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.

A.2. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir informes de impacto de género.

A.3. Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.

A.4. Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.

A.5. Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

A.6. Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, establecimiento de cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

A.7. Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa, como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral, entre ellos, el Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, la Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería de Educación y Deporte, la Secretaría Virtual de los centros para la tramitación telemática con los centros de enseñanza, el Portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería de Educación y Deporte y el Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género (artículo 5). Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11 de la Ley 13/2007).

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela. Es por ello, que desde la Consejería de Educación y Deporte se proponen una serie de estrategias específicas en las diversas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.
- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.
- Fomentar en clase y fuera de ella juegos y juguetes no violentos y no sexistas, cooperativos y compartidos.

- Colaborar con las familias y formarlas para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa para evitar los estereotipos sexistas.

## 31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Becas y ayudas al estudio. El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

A.2. Programa de Gratuidad de libros de texto. El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género (artículo 5). Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa y que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Tomar como estrategia de futuro que siga apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

## 42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sesiones Formativas. Se tiene previsto realizar dos sesiones formativas, una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental, para las personas tutoras del Aula Virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por la Consejería de Educación y Deporte, para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula Virtual.

En el curso 2020/2021 se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género, dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en la celebración de dos sesiones y el impulso a la plataforma virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad” en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

A.2. Formación en Centros del Profesorado. Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía) realizan la oferta formativa, en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad de género y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, a través de los CEP de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Este año disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género. Los Centros del Profesorado incluirán en su Plan de Centro un Plan de Igualdad, que asegure la transversalización de la perspectiva de género en sus documentos, como son el proyecto de formación, el proyecto de gestión, el reglamento de organización y funcionamiento y la memoria de autoevaluación.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El artículo 5 de la Ley 12/2007, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género.

Además en su Título II desarrolla diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesio-

nal que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Conscientes de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, contiene entre sus líneas estratégicas una relativa a la Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.

## 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulsar el proyecto “Desmontando estereotipos para la Prevención de la Violencia de Género”. Mediante cuentos, juegos y juguetes no sexistas, trabajar contenidos sobre la igualdad de género en la escuela, que permite educar a niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en un contexto de coeducación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

A.2. Corresponsabilidad para la prevención de la violencia de género. Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

A.3. Visibilidad de las mujeres, ensalzando su papel en la sociedad, a lo largo de la historia y actualmente, como factor clave para la prevención de la violencia de género: trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

A.4. “Yo trato con el buen trato”. Los buenos tratos como germen de la Prevención de la Violencia de Género: se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación: Transversalidad, Visibilización, Inclusión y Paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Y la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11)



### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros de Educación Infantil y Primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas, que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular, en las etapas no obligatorias. El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas tiene un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar, y contribuye al éxito educativo del alumnado.

## 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Instrucciones de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar para el desarrollo de Campañas de Prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. En el caso de los centros de Educación Secundaria y en el resto de las enseñanzas, los centros que deseen participar, centrarán sus actuaciones en los siguientes ámbitos, ya sea de forma exclusiva o combinada entre ellos:

- Prevención de violencia de género a través de un uso adecuado de las Redes Sociales.
- Desmontando estereotipos para la prevención de la violencia de género: Publicidad, cine, canciones y videojuegos.
- Análisis del lenguaje sexista y micromachismos en la vida cotidiana del alumnado, como prevención de la violencia de género.
- Rincones Violeta contra la violencia de género. Lecturas y materiales curriculares coeducativos.

A.2. Asignatura “Cambios Sociales y Género”. Materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la E.S.O.

A.3. Disminuir la brecha de género. La Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se promueve escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo (BOJA Nº 108, de 8 de junio de 2016).

A.4. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de igualdad de género”. Para el curso 2019/2020, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de la Comunidad andaluza, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Se atiende a lo establecido en la Ley 12/2007, que establece en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, además de los dictados del artículo 5 de la Ley 12/2007.

Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Adquisición de los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y fomentando una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género, por parte del alumnado.
- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular, el fenómeno de la violencia contra las mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.
- Formación profesional sin sesgos de género. La Formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación profesional básica, Formación profesional de grado medio y Formación profesional de grado superior. Incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género, para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente “feminizadas” o “masculinizadas”), y evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios.
- Mejora de conciliación familiar y laboral. Las modalidades semipresencial y a distancia, a través de uso de TIC, conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza online, a través de una plataforma en Internet.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional del alumnado. El programa 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación secundaria obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral, aspectos que hacen necesario trabajar en estas edades de manera integral el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad.
- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atiendan a las características personales del alumnado y garantizan su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.

- Introducir la coeducación como materia transversal en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Siendo fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.
- Facilitar que los centros desarrollen Planes de Orientación y Acción Tutorial coeducativos. La perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial es fundamental en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en una de las Actuaciones del II Plan Estratégico de igualdad de género en Educación, no obstante, dada la peculiaridad de esta etapa educativa, se hace muy necesario que estos contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.
- Mejorar, desde perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por “itinerarios” tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.
- Impulsar que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades que facilitan el logro académico.

## 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Plan de Altas Capacidades Intelectuales (protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación de alumnos/as con altas capacidades intelectuales)
- A.2. Creación de la figura del orientador especialista en Altas Capacidades Intelectuales.
- A.3. Continuación de los Programas de Transición para la vida Adulta y Laboral.
- A.4. Planes de Centro Coeducativos.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género (artículo 5). Y desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del

Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular, en las etapas no obligatorias. Se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, como la transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

## 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actuaciones en :

- Aulas Hospitalarias
- Aulas de Salud Mental Infanto-Juvenil
- Escuelas rurales
- Escuelas hogar
- Residencias escolares

A.2. Programa de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL)

A.3. Prestación del Servicio de Traducción.

A.4. Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía).

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007 establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género (artículo 5). Y desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria. Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Este programa presupuestario posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se impulsan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción al Sistema Educativo. Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona, la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece entre sus actuaciones “Promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes”.

Con estas medidas se posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole; incidiendo de manera especial en integrar el enfoque de género, que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro Sistema Educativo. Dada la brecha de género que existe, hay que incidir entre las poblaciones de especial vulnerabilidad, en impulsar actuaciones encaminadas a disminuir desigualdades entre las chicas y los chicos, el abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Tiene especial importancia, en el marco de este programa presupuestario, conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

## 42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Este programa presupuestario hace posible adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en idiomas, el acceso a otros niveles del sistema educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (mediante el uso básico de idiomas extranjeros y el uso básico de las TIC y fomento de la cultura emprendedora, entre otros). La ciudadanía activa supone un impulso para la igualdad de oportunidades al ofrecer a una mayoría de mujeres los conocimientos básicos que les permitan integrarse en la sociedad actual.

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (online) contempladas en la Ley de Educación de Andalucía. Las modalidades semipresencial y a distancia fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, incluyendo la formación en igualdad de género de manera transversal.

Mediante esta oferta formativa se facilita que la población adulta complete su formación y permite que retome los estudios que no terminó, adquiriera nuevas competencias profesionales o formalice aquellas que ya posee pero que no puede acreditar mediante una titulación.

A.2. Promover la dotación de recursos técnicos y didácticos, como apoyo a la comunidad educativa.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género. Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11, sobre Prevención en el ámbito educativo).

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es uno de los objetivos de la Consejería de Educación y Deporte, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Consolidar la oferta educativa del primer ciclo de educación infantil.

A.2. Dotar de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía: dotar de manera estable de personal cualificado, con experiencia y con una adecuada aptitud pedagógica que permitan cumplir los objetivos de la etapa.

A.3. Dotar de recursos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.

A.4. Establecer líneas generales de actuación pedagógica.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El Título II de la Ley 12/2007 establece diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El servicio de apoyo a las familias permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Esta realidad conlleva que las Administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación en el marco de los principios de igualdad y equidad.

## 46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumentar la tasa de práctica de la actividad deportiva en mujeres.

A.2. Reducir la brecha entre el número de hombres y mujeres que practican deporte de manera federada.

A.3. Aumentar el número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del programa se vinculan en especial con los mandatos de la Ley 12/2007 del artículo 50 bis, sobre Deporte y actividad deportiva. Se establece el compromiso de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles y, especialmente, programas para fomentar su presencia en puestos de responsabilidad y decisión.

## 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TIC facilita la conciliación familiar y laboral.

A.2. La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.

A.3. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos.

A.4. La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven.

A.5. “Red de Centros Igualitarios y Coeducativos”, que la componen aquellos centros que participan en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género. Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007 recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género»

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Estrategia de futuro que siga apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.



## 12.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Elaboración del Plan de igualdad de la entidad.
- A.2. Actuaciones de formación sobre igualdad de género.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Se prevé, por un lado, la elaboración del plan de igualdad de la entidad. Esta actuación se contempla en cumplimiento del artículo 32.1 sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la Ley 12/2007, dado que el Consorcio no dispone actualmente de un Plan de Igualdad, y se considera una herramienta fundamental para poder llevar a cabo un análisis de la situación de la plantilla de personal y la detección de posibles brechas de género en la entidad, que permitan determinar las acciones necesarias encaminadas a la eliminación de dichas brechas y a la prevención de las mismas. Por otro lado, se prevé la realización de actuaciones de formación sobre igualdad de género, con objeto de sensibilizar al personal del Consorcio en esta materia, eliminar comportamientos sexistas y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Ambas actuaciones se consideran adecuadas para promover e integrar la dimensión de género en la entidad. En el ejercicio 2021 se pretende promover de manera proactiva la integración del enfoque de género de manera interna, si bien, se ha procurado incluir esta perspectiva de manera transversal en el ámbito de actuación de la entidad, en la divulgación de las ciencias y la innovación, y será desarrollada en ejercicios sucesivos.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Consorcio pretende sentar las bases necesarias para el desarrollo de una estrategia de futuro encaminada a contribuir a la igualdad en la educación y la investigación, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todas y todos.

## 12.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

### 12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa 12L, para el Presupuesto de 2021 se incorpora en su objetivo operativo una obligación expresa relativa a la necesidad del cumplimiento del Plan de Igualdad con el que cuenta la Agencia de forma que se avance progresivamente en la existencia de una composición

igualitaria de la plantilla de personas empleadas, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización. Así como estableciendo y desarrollando las políticas que se reflejan en el Plan de Igualdad, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Esta iniciativa se enmarca en la aplicación de diversos preceptos legales de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: el artículo 7.2, el artículo 9 bis, el artículo 11 y el artículo 32, todos ellos pretenden eliminar desigualdades de género en el acceso y desarrollo profesional en el ámbito público.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se prevé impulsar medidas del Plan de Igualdad vigente, entre ellas reducir, eliminar y prevenir -de cara al futuro- cualquier desigualdad en materia de género en la organización de la Agencia, tanto a nivel de personal directivo como del resto de plantilla.

# 31P SERVICIO DE APOYO A FAMILIAS

---

## 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

En el marco del programa presupuestario 31P y para el Presupuesto de 2021 se refuerzan las siguientes actuaciones que tienen un impacto directo en la promoción de la igualdad de género:

- Prestación del servicio de comedor escolar.
- Prestación del servicio de aula matinal.
- Prestación del servicio de actividades extraescolares.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con el mantenimiento y reforzamiento de los servicios de apoyo a las familias, descritos con anterioridad, se trata de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 37 bis de la Ley 12/2007, en el cual se establece la obligatoriedad de adoptar medidas para prestar unos servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

Por otro lado, las actividades extraescolares, en la medida en que se conciben como un complemento de la actividad educativa, se encuentran diseñadas y enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007, sobre la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y, en último término, su incorporación al

mercado laboral. En ese sentido, los servicios públicos prestados en el marco de este programa pretenden facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, abogándose por la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo y solventar cualquier tipo de desigualdades de género.

Adicionalmente, la prestación del servicio de actividades extraescolares al alumnado, además de contribuir al objetivo de fomentar la conciliación familiar y laboral, que tiene una dimensión de género, se ha planificado como un complemento a la actividad formativa general, integrando en su diseño y ejecución la dimensión de género, contribuyendo, por tanto, a una coeducación del alumnado.

## 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa presupuestario 42C, que recogen las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de Educación Infantil y Primaria para el ejercicio 2021, se recoge por primera vez la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar, en su caso, las inversiones a realizar en este tipo de centros. De este modo, se tiene previsto determinar las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de Educación Infantil y Primaria se vincula con los mandatos contemplados en el artículo 50 apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la actividad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de Educación Infantil y Primaria desde una perspectiva de género posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

## 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de Educación Secundaria y Formación profesional para el ejercicio 2021, se recoge por primera vez la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características

específicas que deben presentar, en su caso, las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de Educación Secundaria y Formación profesional se vincula con los mandatos contemplados en el artículo 50 apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la actividad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de Educación Secundaria y Formación profesional desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

## 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Este programa trata de dar cumplimiento a la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que recoge entre sus objetivos, en el artículo 5, el de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades mediante la inclusión educativa de todos los colectivos que puedan tener dificultades en el acceso y permanencia en el sistema educativo. Esta norma señala que la atención a este alumnado se realizará de acuerdo con lo recogido en el Título II de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. La LOMCE, continuando el criterio establecido en la Ley Orgánica de Educación, determina los diversos grupos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria incluyendo en este ámbito a todos los alumnos y alumnas que “presenten necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar”.

Igualmente, la Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía, establece en su artículo 11.1 que la Administración educativa facilitará, en los centros educativos que se determinen, a las personas usuarias de la lengua de signos su utilización como lengua vehicular de la enseñanza, así como a las personas sordas, con discapacidad auditiva o con sordoceguera usuarias de la lengua oral su utilización, y adoptarán diferentes medidas para el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.

Dado que los dos servicios contemplados (monitores de educación especial e intérpretes de lengua de signos) se prestan a familias en cada centro educativo a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento

de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 bis, apartado 3, de la Ley 12 /2007. Esta norma a su vez reitera, en el marco de la igualdad de género, la obligación por parte de los poderes públicos de desarrollar servicios públicos que atiendan las necesidades de conciliación de las familias que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa, atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. También específicamente la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa a promover la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

## 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro de las situaciones en las que resulta necesaria la intervención de una actuación compensatoria en el ámbito de la educación, se encuentra la de aquel alumnado residente en pequeños núcleos de población dispersos o en ubicaciones que no han permitido la escolarización en el mismo término municipal del domicilio. Atendiendo a esta circunstancia, las Administración educativa está obligada a garantizar a todos los alumnos y alumnas en las enseñanzas obligatorias un puesto escolar gratuito en su localidad de residencia, de tal modo que la escolarización en un municipio próximo al que habita constituya una medida excepcional. En caso de darse tal supuesto, la Administración educativa ha de prestar de forma gratuita los servicios de transporte, o en su caso, residencia, lo que efectúa mediante la contratación de rutas de transporte escolar tanto para los niveles obligatorios como no obligatorios de enseñanza.

Dado que los dos servicios contemplados en este objetivo (transporte escolar y acompañantes de transporte escolar) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, como novedad en el ejercicio 2021, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 50.4 de la Ley 12 /2007, que promueve políticas públicas en materia de transporte de reducción de tiempos de desplazamiento, de proximidad a los domicilios familiares y de atención al mundo rural o zonas de menor densidad de población. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa atiende a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. En concreto, el servicio de transporte está diseñado para atender al alumnado que sufre la máxima dispersión territorial, llegando en algunas ocasiones a prestar el servicio individualizado de transporte mediante taxi.

Del mismo modo, en los pliegos de contratación se contempla las franjas horarias máximas de prestación del servicio, de este modo, se disminuyen las cargas familiares en cuanto al transporte escolar del alumnado, y ello de acuerdo con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007.

También, específicamente, la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa a promover la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa presupuestario 42I para el Presupuesto de 2021 se incorporan las siguientes actuaciones que tienen un impacto directo en la igualdad de género, entre ellas:

- Se gestiona el sistema de ayudas a la escolarización de los alumnos del primer ciclo de Educación Infantil previsto en el Decreto- ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía.
- Se apoya la estructura de 165 Escuelas infantiles públicas, mediante el apoyo a su gestión.
- Se apoya la estructura de Escuelas infantiles conveniadas, mediante una compensación como entidades colaboradoras en la gestión de las ayudas públicas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El artículo 37 bis de la Ley 12/2007, establece las medidas para adoptar servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral. En ese sentido, la escolarización del alumnado en esas fases iniciales, hasta los tres años de edad, permite apoyar de forma clara la conciliación laboral y familiar.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Pública Andaluza de Educación ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, en la cual se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de la entidad.

En cuanto a la planificación presupuestaria, se valora positivamente que la Agencia haya incluido objetivos de género en coherencia con los establecidos por la Consejería de Educación y Deporte, así como indicadores desagregados por sexo, atendiendo a algunas de las recomendaciones que se realizaron en el Informe de auditoría. Los retos en cuanto a la integración de la perspectiva de género de la Agencia están en la ejecución presupuestaria, considerándose necesario aportar información cuantitativa sobre la prestación de los servicios básicos que facilitan la conciliación familiar ofertados.

Por último, donde se observan mayores avances ha sido en la implementación de la Metodología G+, destacando que la Agencia cuenta con una Unidad de Género propia, desde 2019; con un Documento de Orientaciones Estratégicas de planificación de género; y con un itinerario de formación en igualdad de género para el personal de la Agencia, sumando 53 cursos en 2020 y que prevé para 2021 elaborar un Plan de formación en género.

Como conclusión, la Agencia Pública Andaluza de Educación atiende las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

## 13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Andalucía es eminentemente rural aunque haya evolucionado su estructura productiva y sea mayor la simbiosis entre población rural y urbana como consecuencia del desarrollo producido en las últimas décadas. A pesar de su carácter rural, en Andalucía la población está distribuida de forma más homogénea que en el conjunto nacional donde existen mayores vacíos poblacionales. En este sentido, en Andalucía la población y el territorio se articulan a través de una red bien distribuida de ciudades de tipo medio, generalmente cabeceras de comarca, en torno a las cuales se organizan el resto de municipios. El proceso generalizado de desplazamiento de la población hacia los municipios próximos a las capitales de provincias ha tenido como consecuencia la constitución de importantes aglomeraciones urbanas asociadas a las ciudades principales.

A pesar de ello, el medio rural andaluz se caracteriza por tener una base demográfica relativamente bien articulada y un envejecimiento menor a otras zonas del estado, al mismo tiempo que presenta asentamientos de cierta entidad y dinamismo económico, lo que puede facilitar el arraigo de la población. Si bien, la fijación de la población al territorio y la cohesión social sólo se consigue con personas jóvenes y con mujeres, poniendo en valor su capacidad, impulsando su formación, mejorando las infraestructuras, otorgándoles alternativas de ocio y sobre todo de trabajo. En definitiva, garantizando unos pueblos en los que puedan vivir y desarrollar sus proyectos de vida, así como un clima de igualdad de oportunidades que pueda contrarrestar la oferta del medio urbano.

El Decreto 103/2019, de 12 de febrero, establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias ejecutadas mediante sus programas presupuestarios. Los más relevantes para la igualdad de género son el programa presupuestario 71H (clasificado como G+) y los programas 12M, 44F, 71F y 71P, todos ellos clasificados como G.

### 12M DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Elaboración del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.
- Iniciación de la aprobación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, que supondrá el reconocimiento y el ejercicio efectivo de los derechos profesionales, sociales y fiscales de las mujeres.
- Campañas de difusión y sesiones formativas de sensibilización en materia de igualdad de género promovidas por la Unidad de Igualdad de género de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural y/o el Instituto Andaluz de Administración Pública, con una formación más especializada en función de las tareas que cada persona tenga asignadas.
- Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo, con especial relevancia a la comunicación institucional que se realice en este sentido por vía web y/o redes sociales.
- Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los formularios y modelos administrativos así como en los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de contratos de



obras, servicios y suministros, y en los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares elaborados por los diferentes Centros directivos.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Tal y como establece el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, imperará el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en los formularios y modelos administrativos así como en los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de contratos de obras, servicios y suministros, y en los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares, elaborados por los diferentes centros directivos.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Una progresiva integración de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural.
- Una mejor información, imagen y valoración del trabajo realizado por las mujeres.
- Desarrollo de garantías en el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería.

## 44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Elaboración de Planes de Desarrollo Sostenible en los Espacios Naturales Sostenibles y su dinamización socio-económica.
- Revisión y redacción del nuevo Plan de Medio Ambiente 2030 (PAMA), que pretende convertirse en la figura de planificación integradora mediante la cual se diseñe e instrumente toda la política ambiental de la comunidad autónoma, teniendo presente en todo momento, desde el diagnóstico hasta la fase de evaluación, un enfoque respetuoso con el principio constitucional de igualdad y de no discriminación.
- Seguimiento de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible (EADS) y, en particular, a través de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos a la población en riesgo de pobreza, tasa de paro, abandono escolar, entre otros.
- Seguimiento de la Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía (EGEMA) y, en particular, de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos al empleo ambiental por sectores.
- En la misma línea, análisis de los resultados del proyecto estadístico “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía”, relativos a información de empleo, desagregada por sexo, en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental son llevadas a término desde el respeto al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución

Española, favoreciendo también la participación de las mujeres, fomentando su incorporación a la educación y sensibilización ambiental. Además el programa presupuestario atiende a los mandatos del artículo 5, sobre transversalidad de género, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desarrollo de zonas predominantemente rurales en el entorno de los Espacios Naturales Protegidos, con objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y equilibrar las diferencias sociales, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad, especialmente por parte de las mujeres, mediante su incorporación a la educación y a la sensibilización ambiental.

Obtención de información útil para organismos a nivel local, regional y nacional así como para los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía, extraída de índices de distribución, concentración y desequilibrio en puestos de trabajo, desigualdades salariales, entre otros, en los diferentes ámbitos de actuación ambiental.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Apoyo al desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC), las cuales permiten una información detallada y de interés sobre las personas solicitantes y beneficiarias (como el número de solicitudes realizadas por personas físicas, correspondiente a hombres y a mujeres, así como a nivel provincial).
- En relación a las ayudas incluidas en el Programa Apícola Nacional (enmarcado dentro de las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) y, teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, se establece entre los "criterios de priorización", aplicable a todas las líneas de esta tipología de ayuda, el hecho de que la titular de la explotación apícola sea mujer.
- Mayor presencia de mujeres (en el profesorado y en el alumnado) durante las jornadas técnicas que se celebren sobre la PAC con inclusión de un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en la formación a impartir. Estas jornadas irán destinadas a Entidades Reconocidas y a Organizaciones de Productores incluidas las Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas, así como al personal de la Administración encargado de trabajar con o para estas organizaciones.
- Actuaciones de sensibilización orientadas al cumplimiento del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (actualmente en fase de elaboración), en las reuniones que se mantengan con representantes del sector.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas para 2021 del programa presupuestario 71F se adecuan a lo dictados del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Si bien las ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC) se conceden en régimen de concurrencia no competitiva, el análisis de solicitantes desagregado por sexo permite conocer la evolución de la posición de mujeres y hombres en el sector.
- Incremento significativo del número de mujeres beneficiarias de las ayudas a la apicultura.
- El sector está más sensibilizado en la necesidad de trabajar integrando la perspectiva de género y también de su influencia positiva sobre las actuaciones impulsadas.

## 71H DESARROLLO RURAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Actualización de la información de diagnóstico sobre la situación y posición de la población rural femenina.
- Puesta en marcha de un proyecto piloto para facilitar la participación femenina a través de los Grupos de Desarrollo Rural (GDR). Estos grupos llevan ejecutando estrategias de desarrollo en los territorios rurales durante más de dos décadas, aplicando una metodología pionera en la incorporación de la perspectiva de género (Metodología LEADER).
- Formación en materia de comunicación destinada a un grupo de mujeres rurales impulsoras, que facilitará su participación en los procesos de desarrollo de sus comarcas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas para 2021 del programa presupuestario 71H Desarrollo Rural se adecuan a lo dictados del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan.
- Cambio cultural de roles y estereotipos sexistas en un entorno donde el “sistema patriarcal” sigue muy presente.
- Mayor empoderamiento y emprendimiento femenino y equiparación de acceso a los recursos entre ambos sexos.
- Invertir la tendencia hacia la que se aproxima el mundo rural, caracterizado actualmente por un envejecimiento y masculinización de la población y un éxodo rural femenino ante la precariedad laboral y la persistencia de los roles de género, especialmente en la contratación del personal.

## 71P PESCA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Apoyo a la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES) mediante ayudas para el funcionamiento y gestión de las organizaciones profesionales representativas del sector pesquero y acuícola andaluz, con inclusión de dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero.
- Nuevas bases reguladoras para las ayudas solicitadas por las organizaciones de productores pesqueros en el marco del programa operativo para España 2014-2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y también para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP), que establecen como novedad para el ejercicio 2021 que, en caso de insuficiencia presupuestaria en las convocatorias de ayuda, se valorará el número de mujeres contratadas y la existencia de Planes de igualdad de las entidades solicitantes.
- Imposición de una composición paritaria en los órganos de decisión de los GALP y la obligatoriedad de que entre las personas integrantes del órgano colegiado haya, al menos, una persona con formación acreditada en materia de igualdad de género o, en su defecto, una asesora específica.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas para 2021 del programa presupuestario 71P se adecuan a lo dictado del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.
- Romper con la asignación de roles que influyen en la representatividad laboral femenina, los cuales presuponen la “delicadeza” del trabajo realizado por las mujeres y explica el hecho de que las mujeres tengan una representación de tan solo el 2% en el sector productivo, de un 10% en el sector de la industria de transformación y de un 40% en actividades auxiliares de gestión y administración.
- Promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero andaluz.

## 13.31 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN AGRARIA Y PESQUERA (IFAPA)

El Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), Agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural es el Organismo Público de Investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pes-

quera y acuícola. Su objetivo es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de agricultores, pescadores, técnicos y trabajadores de esos sectores.

## 54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Incrementar las actividades de divulgación de la oferta formativa.
- Detección de las necesidades formativas de las mujeres, impulsando que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres.
- Avanzar en diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y formación.
- Promover el equilibrio de género en las Comisiones de Selección de evaluadores y evaluadoras.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del IFAPA previstas para 2021 se adecuan a lo dictados del artículo 10 sobre Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La participación de hombres y mujeres en el diseño y desarrollo de las actuaciones de investigación, transferencia de tecnología y formación contribuyen a mejorar los resultados pretendidos para el sector agroalimentario y pesquero de Andalucía. Desde esta perspectiva, se requiere crear las condiciones y una cultura de trabajo que permitan una participación equitativa, un análisis de género en las temáticas de investigación, cuando proceda, y una adecuación e impartición de la oferta formativa y de transferencia a las necesidades de hombres y mujeres. Estos aspectos contribuirán a conseguir una investigación y transferencia de tecnología y formación más adaptada a las necesidades de hombres y mujeres del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía y, por ende, de mayor calidad.

El IFAPA elabora y ejecuta programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso imprescindible para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IFAPA un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas. A través de la aplicación informática “INFO” se recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA.

## 13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

### 71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Participación de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en el Plan de Igualdad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. En este sentido, la Agencia va a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Desagregación por sexo de las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas con el aplicativo "GI-Control".
- Actualización de la metodología de elaboración de Informes de Impacto de Género de normativas, planes, proyectos de la Agencia.
- Elaboración de conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.
- Promoción de las contrataciones de personas del sexo menos representado, a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, en cada puesto ofertado, en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA.

A.2. Desarrollo e implementación de las medidas del Plan de Igualdad de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. En este sentido, en la actualidad, la Comisión de Igualdad ha aprobado los ejes de actuación del nuevo Plan, así como sus objetivos. Siendo los ejes establecidos los siguientes:

Eje 1 La igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de contratación, clasificación profesional, promoción, formación y condiciones de trabajo.

Eje 2 Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Eje 3 Política retributiva.

Eje 4 Salud laboral con perspectiva de género.

Eje 5 Prevención del acoso sexual laboral y por razón de sexo. Violencia de Género.

Eje 6 Comunicación, sensibilización y responsabilidad social.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía participa, no sólo en la elaboración del Plan de Igualdad de la Consejería a la que se encuentra adscrita, sino que ejecuta medidas del mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. En particular, las actuaciones previstas se enmarcan, principalmente, en el Capítulo I Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Por otra parte, la Agencia tiene como obligación legal la de disponer de un Plan de Igualdad propio, como ámbito diferenciado al marco general, que recoja las medidas para hacer efectiva

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la propia Agencia. Así lo ha puesto de manifiesto, en enero de 2020, la Inspección de la Seguridad Social. Desde ese momento, y a pesar del período de confinamiento que, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, se han reactivado las acciones para ir avanzando en la elaboración del Plan de Igualdad de la Agencia. La previsión e intención de las partes negociadoras es que el documento pueda estar aprobado en el primer trimestre del año 2021, y, a partir de su aprobación, implementar las medidas conforme al cronograma que el documento contenga.

Las medidas que se implementen estarán en concordancia con lo previsto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las consecuencias esperadas de la aplicación de las medidas del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía HORIZONTE 2020 serán detalladas por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible a la que está adscrita la Agencia, como promotora del Plan. En relación a las actividades que son responsabilidad de la Agencia, se pretende dar respuesta, principalmente a las determinaciones del artículo 10 de la citada Ley 12/2007.

Las consecuencias esperadas con la implementación de las medidas del futuro Plan de Igualdad estarán en consonancia con los objetivos y ejes de actuación aprobados por el momento por la Comisión de Igualdad de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. Una de las consecuencias esperadas en el ámbito de la Agencia es, asimismo, mejorar la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

## 14.00 CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades le corresponden las competencias actualmente atribuidas a la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, excepto las que venía ejerciendo en materia de Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión, y otros instrumentos financieros no estructurales establecidos por la Unión Europea y el Banco Europeo de Inversiones, que son asignadas a la Consejería de Hacienda y Financiación Europea; y las atribuidas a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía, conforme a la delimitación que se realice en el Decreto de estructura orgánica.

Asimismo, corresponden a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades las competencias en materia de actividades industriales y mineras, actualmente asignadas a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Se mantienen las entidades adscritas actualmente a la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, salvo la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A., y el Consorcio para el desarrollo de políticas en materia de sociedad de la información y conocimiento de Andalucía «Fernando de los Ríos», que se adscriben a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Por último, se adscribe a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades la entidad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., hasta ahora adscrita a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

### 12N D.S.G. DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones.

A.1.1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y emisión de informes de observaciones.

A.1.2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos.

A.1.3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.

A.1.4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de género, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

A.1.5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras.



A.1.6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.1.7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Para 2021 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se verán además afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión. Se participará en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece que “se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas”. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y obedecen al Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres; al artículo 39, dedicado a la conciliación en el empleo público; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad. Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, en lo relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, sobre Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva

de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. A través del informe de evaluación de impacto de género se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación.

Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes. Por tanto, las actuaciones dirigidas a la ejecución de este principio redundarán positivamente en la consecución del principio de igualdad.

Asimismo el impulso a la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo, como del personal técnico, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones. Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad de género marcados.

## 42J UNIVERSIDADES

Las universidades andaluzas son clave fundamental en el modelo de crecimiento que impulsa el Gobierno andaluz, conformando el núcleo del Sistema Andaluz del Conocimiento en su papel de potente motor de I+D+i. Son imprescindibles para poder transferir al tejido productivo y a la sociedad todo el conocimiento y la innovación generados en sus diversos proyectos de investigación, además de tener un insustituible papel de formación de los recursos humanos cualificados, clave para generar empleo y aumentar la competitividad. Por ello, la Educación Superior destaca por su elevada rentabilidad, tanto social como económicamente hablando.

Para sufragar, en las condiciones adecuadas, la prestación del servicio público de la Enseñanza Superior Universitaria, es necesario garantizar la suficiencia financiera de las universidades públicas andaluzas. Actualmente se está trabajando en la elaboración de un nuevo Modelo de Financiación, dentro del cual y en aras de la mejora de la gestión universitaria, se persigue que dentro de los órganos de gestión y dirección de la universidad, se cumplan los criterios de paridad entre hombres y mujeres.

## 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de informes sobre la evolución de efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), según sexo y análisis de las desigualdades que se produzcan en los mismos.

Se observa que la mujer se enfrenta a un importante conflicto entre familia y éxito en la vida académica, conflicto que existe en menor medida para los hombres. En segundo lugar, las probabilidades de promoción a cátedra de un hombre son sensiblemente superiores a las que se enfrenta una mujer con similares características personales y profesionales. Las mujeres, especialmente cuando tienen cargas familiares, se enfrentan a un “techo de cristal” en su promoción a la máxima categoría en la escala académica.

A.2. Realización de informe y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según sexo por rama de enseñanza.

En la actualidad, aunque la proporción de mujeres cursando estudios universitarios supera a la de los hombres en prácticamente todos los campos de conocimiento, con la excepción de ingeniería y arquitectura, después del periodo educativo, las carreras profesionales de hombres y mujeres comienzan a divergir.

A.3. Informe sobre alumnado según género de las actuaciones: Erasmus, Prácticas en empresas, Apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula. Análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género relacionadas con la oferta laboral en las edades en torno a las cuales se produce la maternidad (a partir de los 30 años), con especial atención a la carrera académica.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas universidades mediante financiación a través de los Planes de Excelencia Coordinación y Apoyo. Estas unidades ya están establecidas en las distintas universidades, siendo financiadas en parte a través de las transferencias del presente programa presupuestario, con el objetivo de que de coordinen la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.

A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género recogida en el Decreto por el que se determinan los precios públicos de las universidades públicas de Andalucía por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos de las universidades públicas andaluzas.

A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal: los Planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades pueden favorecer la asunción por las mujeres de puestos de responsabilidad o la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso al cuerpo de catedráticos. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las principales actuaciones del programa han sido ejecutadas teniendo en cuenta objetivos de igualdad de género, establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, así como en otra normativa de referencia.

Son de aplicación directa los artículos 20, 21 y 21.bis de la Ley 12/2007 relativos a la enseñanza universitaria. Además se han tenido en cuenta los mandatos de la normativa específica

en materia de Universidades. El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, en su artículo 3 establece los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz, entre los que se encuentra el de presencia equilibrada de hombres y mujeres. El artículo 54, además, prevé determinadas situaciones particulares en las que se apoyará especialmente a las mujeres.

Por su parte, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en su artículo 45.4 que “En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios”.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1., A.2., A.3. Estas acciones proporcionarán una herramienta con la que poder detectar las desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos para llevar a cabo un análisis profundo de las mismas y así tomar medidas más concretas en aquellos casos en que haya que tomarlas.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y promover la igualdad, por lo que desde este Centro directivo se apoya su financiación.

A5. La exención del pago del precio público a las víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas personas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad y autonomía económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Universidad suponen una medida para el avance de la sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007 sobre corresponsabilidad.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 42J universidades fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Como resultado de dicha auditoría, se presentó a la Comisión de Género un informe, que recogía una serie de recomendaciones, que han venido siendo tenidas en cuenta en términos generales por el programa.

En cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación presupuestaria, concretamente en cuanto a la realización de diagnósticos, el programa mantiene las medidas emprendidas en presupuestos anteriores en relación con los informes con perspectiva de género sobre evolución de efectivos, alumnado matriculado y egresado, y alumnado en las actuaciones ERASMUS, Apoyo a competencias lingüísticas B1, y bonificaciones de matrícula según aprovechamiento, entre otros, que se actualizarán incorporando datos del último ejercicio disponible. También se seguirá impulsando a las unidades de igualdad en las universidades públicas, mediante la financiación a través de los Planes de Excelencia Coordinación y Apoyo.

Se mantienen igualmente sin cambios ni avances según la información facilitada por el programa en su ficha de seguimiento, las medidas emprendidas teniendo en cuenta las recomendaciones del

Informe APG sobre la ejecución presupuestaria con perspectiva de género, consistentes en tener en cuenta en la distribución de los créditos asignados a los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyo, indicadores de género.

Por último, en relación con la implementación de la Metodología G+ de presupuestación con enfoque de género, para la que se recomendaba diseñar un Plan de Formación de género en el ámbito específico del programa 42J, se continúa señalando, como en el ejercicio anterior, que se incluirá en las propuestas de formación que se realicen desde el centro directivo al Instituto Andaluz de Administración Pública, encargado de la oferta formativa al personal de la administración de la Junta de Andalucía, formación en materia de género.

No se notifican por tanto, como ya ocurriera en el ejercicio presupuestario 2020, nuevas medidas de avance sobre las recomendaciones de la Auditoría APG. Si bien de la información aportada en el apartado de recursos se deduce que sí se están produciendo avances, sería oportuno que estos se recogieran en el instrumento específico previsto para ello, que es la ficha de seguimiento. Especialmente se hace notar la importancia de avanzar en materia de formación, más allá de la que pueda impartir el IAAP.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

La Estrategia de I+D+i de Andalucía 2021-2027 es el principal instrumento de programación, coordinación, dinamización y evaluación de la política de I+D+i de nuestra región. Tiene como finalidad conseguir para Andalucía los niveles más altos de eficiencia y competitividad en términos de investigación e innovación y así contribuir a un crecimiento inteligente, sostenible e integrador que logre una economía basada en el conocimiento.

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020). Dadas las brechas de género que se detectan en los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se hace necesaria la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer, cuya efectividad se medirá a través del indicador de financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer, siendo su valor esperado de un 31% sobre el total de fondos destinados a proyectos de investigación.

A.2. Con cargo al Fondo Social Europeo (FSE), y en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), en 2021 se efectuará una convocatoria de ayudas a entidades públicas de investigación por importe de 7 millones de euros. Con esta operación se continúa ejecutando satisfactoriamente el citado plan en el ámbito de la I+D+i en Andalucía, estando destinada a mejorar la empleabilidad y formación de al menos jóvenes menores de 30 años, impulsando su contratación laboral para la realización de actividades de apoyo a la I+D+i en los centros, grupos y laboratorios de los organismos y entidades de investigación andaluces.

A.3. Convocatoria de otras ayudas, como Ayudas a proyectos de excelencia, Ayudas a grupos de investigación no universitarios, Ayudas a Grupos de alto rendimiento, Contratación de personal predoctoral, programa de captación de talento internacional «Emergia» o Ayudas a Postdoctorales para la contratación de personal investigador.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las acciones llevadas a cabo se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007, concretamente en su artículo 13, sobre subvenciones, y a los artículos 21 y 21.bis, sobre proyectos de investigación y mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en su artículo 45 establece que “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación”.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

# 61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

---

## 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.

A.2. Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 12/2007, sobre transversalidad de género, se incorpora la perspectiva de igualdad de género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, dicho enfoque está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía, adecuándose así a lo dispuesto en el artículo 6: “Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.”

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En la medida en que la existencia de desigualdades de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la toma de decisiones en relación con las políticas públicas que deberán aplicarse para corregir dichos desequilibrios.

## 72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

En la Comunidad Autónoma de Andalucía la transformación digital de la ciudadanía, la empresa y la administración constituye un pilar estratégico fundamental. El desarrollo de los últimos años ha permitido que la Comunidad Autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la economía y sociedad digital. Las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito al objeto de eliminar las brechas digitales, entre ellas las derivadas de los desequilibrios de género que disminuyen en las generaciones más jóvenes, pero aún persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres y hombres.

En el uso de la tecnología se observa un retroceso de las brechas digitales. Sin embargo, en sectores relacionados con la economía y sociedad digital existen diferencias importantes en el ámbito de la empleabilidad de las mujeres, donde la representación de estas es aún muy pobre, perpetuándose así roles y estereotipos de género.

Por ello, se hace necesario un desarrollo igualitario de la sociedad y un mejor aprovechamiento por la economía del enorme potencial existente, de forma que la incorporación de las mujeres a la economía y sociedad digital no es una opción, sino una necesidad para aprovechar el talento femenino e incorporarlo a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (sector TIC).

El programa 72A cuenta con un objetivo estratégico de género para impulsar la participación de la mujer en el sector TIC andaluz y además, entre las actuaciones incluidas en sus demás objetivos estratégicos tiene previsto llevar a cabo diversas acciones para avanzar en la igualdad de género.

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Para la implantación de la economía digital, el desarrollo inteligente y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el año 2021 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y en los que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores.

A.1. Programa para el desarrollo de nuevos profesionales de la Economía Digital, que tiene como finalidad última favorecer el desarrollo de los nuevos profesionales TIC dotándoles de herramientas y conocimientos complementarios a los adquiridos en su formación reglada, más cercanos a lo que el mercado demanda, teniendo en cuenta los ámbitos que marca el Programa Europa Digital, y que por tanto favorezcan su inserción laboral en condiciones más favorables y de igualdad. Para ello se analizará la ocupación de mujeres en el sector TIC.

A.2. Actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y su desarrollo profesional en el sector TIC. Se continuará con la actuación WomANDigital mediante distintas acciones a poner en marcha en el marco del impulso de la igualdad de género en el sector TIC, como las relacionadas con el fomento de las vocaciones STEM en edades tempranas y apoyo al emprendimiento tecnológico femenino. Asimismo, se buscarán sinergias que permitan fomentar las vocaciones STEM dentro de la infancia y adolescencia, con especial incidencia en las niñas, para tratar de reducir la brecha existente en este sentido.

La iniciativa WomANDigital nace con el objetivo general de aumentar la participación activa, la visibilización e influencia de las mujeres en el sector TIC andaluz, a través las siguientes líneas de actividad:

- Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de la baja participación de las mujeres en la tecnología, sus causas y consecuencias.
- Visibilización de mujeres profesionales del sector como referentes para otras mujeres y niñas, que muestren la realidad de una profesión y sus oportunidades laborales, para así inspirar y despertar vocaciones desde las edades educativas más tempranas.
- Fomento de la implicación y colaboración de los distintos agentes del Sector para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Dinamización de los movimientos de mujeres TIC a nivel andaluz o transnacional con impacto en Andalucía, con especial énfasis en el desarrollo de acciones colaborativas para aunar esfuerzos.

A.3. Dentro de las actividades para promover la transformación digital de la sociedad se desarrollarán acciones formativas específicas para reducir la brecha digital de género y mejorar las competencias digitales, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde existe una mayor brecha.

A.4. Se dará continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, así como al programa para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC, poniéndose en marcha actuaciones para concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos y construyendo nuevos referentes y para fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Para la definición de los objetivos y actuaciones del programa 72A se ha integrado la perspectiva de la igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 la Ley 12/2007, así como en el artículo 21 bis, y particularmente en el artículo 51 sobre sociedad de la información y conocimiento.

Además se cumple con el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de la ONU en su Agenda 2030: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Con el desarrollo de las actuaciones integradas en el programa 72A para avanzar en la igualdad de género se pretende alcanzar los siguientes resultados:
- La colaboración activa con otras Administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
- Participación de entidades privadas y públicas para impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes andaluzas y en la puesta en valor de las mujeres en el sector TIC.
- La puesta en marcha de iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.



Como resultado de la suma de las voces de movimientos, empresas, administraciones, mujeres, hombres y entidades diversas que ya están trabajando activamente por la igualdad de oportunidades en el sector, nace en el contexto del programa WomANDigital, el Manifiesto por la Igualdad de Oportunidades en el Sector TIC, con un amplio respaldo de entidades y particulares que, mediante la adhesión al mismo, constatan su compromiso por el impulso de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades en este sector.

## 73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Proyecto de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

A.2. Impulso a la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector de la minería.

A.3. Realización de jornadas centradas en la participación de las mujeres en los sectores de la industria y la minería.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La primera de las actuaciones pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico y a cualquier hora a la tramitación de expedientes ante la Administración.

Las otras dos se dirigen a dar cumplimiento al artículo 38.1 sobre conciliación en las empresas, que establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres. Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria y minas, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día, todos los días del año, sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos.

Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad.

Igualmente con el impulso a la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector de la minería, junto con la modernización de las herramientas de información por parte de la Administración en este sector, se espera conseguir una mayor participación de las mujeres, tanto en puestos administrativos como técnicos.

La realización y participación en jornadas se realiza para impulsar el conocimiento de la situación de desigualdad en estos sectores y así poner las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en los sectores industrial y minero.

## 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Introducción de la concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

A.2. Establecimiento de medidas positivas de fomento de la igualdad en las líneas de subvenciones convocadas, donde se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, uno valorando positivamente la implantación de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por ley y otro considerando la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A.3. Realización de acciones de fomento de la artesanía con efecto de visibilidad del papel de las mujeres en el sector. Se va a realizar una exposición itinerante de piezas artesanas con un efecto esperado de visibilidad de las piezas creadas por mujeres artesanas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, entre las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres destacan las relacionadas con las líneas de subvenciones destinadas a favorecer la competitividad de sector comercial y artesano. De conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de los diferentes apartados de la Orden de 7 de mayo de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las

PYMES comerciales y artesanas de Andalucía. Además, de acuerdo con el artículo 13 de la misma Ley, se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades.

Estas acciones además se relacionan con la incorporación del enfoque de género en las políticas de promoción empresarial, establecida en el artículo 25 de la ley 12/2007, que insta a establecer medidas para la consolidación de los proyectos empresariales de mujeres.

Asimismo, atienden las actuaciones a la Ley 15/2005, de 22 de diciembre, de Artesanía de Andalucía, que en su artículo 21 establece que “La Consejería competente en materia de artesanía elaborará un Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía, para promover su permanente desarrollo y difusión, la mejora de la comercialización de los productos artesanos y el apoyo en materia formativa”, que contendrá entre otros extremos “e) Los mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan, así como los indicadores de su ejecución, indicadores de género y las medidas para realizar, en su caso, las adaptaciones precedentes”.

Por último, se adecúan al III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022, aprobado mediante Decreto 624/2019, de 27 de diciembre, que establece como uno de sus objetivos “Fomentar el papel de la mujer en el sector artesano de Andalucía”.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad buscar la representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como la integración transversal del principio de igualdad de género en la mayor parte de las actuaciones de la competencia del centro directivo, con especial atención a las principales líneas de subvenciones.

Concretamente, las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquéllas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titulares de las correspondientes empresas comerciales o artesanas o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a incrementar la presencia de mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género.

## 14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFICA

El programa presupuestario 54F financia la producción y difusión de las actividades que corresponden al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de entre las incluidas en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2021, así como la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) para el mismo ejercicio, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021-2027, actualmente en tramitación.

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A1. Producción de la información que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021. Si bien todas las actividades encomendadas se conciben desde la perspectiva de género, se destacan en particular el Sistema de información de género, y la Encuesta Social 2021.

La Encuesta Social se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad. La novedad principal para 2021 es que se incrementará el tamaño de la muestra, a fin de generar una información mucho más precisa con respecto a ediciones anteriores.

A2. Actualización del inventario de actividades estadísticas y cartográficas y del inventario de fuentes de información administrativa.

Estas bases de datos, consultables en la página web del IECA y de fácil manejo, permiten conocer la pertinencia al género de las actividades estadísticas incluidas en los programas anuales. También permiten conocer qué actividades de la administración pública generadoras de datos son susceptibles de ser aprovechadas en el proceso geoestadístico. Si la información disponible afecta a personas, se podrá explotar la fuente en cuestión para hacer análisis por la variable sexo. Asimismo, estas bases de datos pueden sugerir lagunas de información.

A3. Emitir informes sobre el aprovechamiento estadístico y/o cartográfico de los registros administrativos de nueva creación, modificación o supresión.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones del IECA con carácter general se adecuan al artículo 10 de la Ley 12/2007 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.1. La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

El sistema de información con perspectiva de género contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía, b) II Plan estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, c) Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013 y d) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género.

A.2. Responde al artículo 10 de la Ley 12/2007.

En el caso del inventario de fuentes administrativas, para el ejercicio 2021, son 270 el número de fuentes recogidas en el inventario de fuentes administrativas, de las cuales, el 91,5% son pertinentes al eje de género.

A.3. En cumplimiento del artículo 30 h) de la Ley de Estadística, el IECA informará de los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos, en los que se refiere a su aprovechamiento estadístico y/o cartográfico. En el informe emitido, el IECA recomendará la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física y no se ofrece dicha desagregación. Asimismo el IECA hará un seguimiento del cumplimiento de dichas recomendaciones.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En relación a la promoción de la igualdad de género, la actividad del IECA actúa en el ámbito de la información estadística que afecta a las persona físicas, en la provisión de información cuantitativa que aporte evidencias sobre aspectos relevantes que posibiliten la adopción de decisiones inteligentes. Esta información de personas físicas afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en que se desenvuelve la población.

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá:

- Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores.
- Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas.
- Detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

## 14.51 AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.

- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

El programa 54A llevará a cabo las siguientes actuaciones en materia de género:

A.1. Realización de un informe, encuadrado dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía en eje de género, que analiza la situación de las mujeres en el SAC desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:

- Población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
- Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación en el ámbito de la I+D.
- Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
- Datos sobre grupos de investigación y registros de propiedad industrial por sexo.

Este informe se basará en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Universidades (MUNI).

A.2. Revisión y actualización de un total de 80 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles; indicadores sobre biotecnología; indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; e indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Elaboración de indicadores de impacto que permitan poner de manifiesto el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres.

A.4. Desagregación por sexo de la información que se trata o produce, como:

- Número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
- Actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la dirección de Evaluación y Acreditación.
- Acciones dirigidas al asesoramiento, formación, y divulgación de convocatorias de programas internacionales de I+D+i.
- Acciones formativas o de sensibilización en Compra Pública de Innovación

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones se desarrollan para dar cumplimiento al mandato del artículo 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, que en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación” establece que:

- “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.”
- “La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.”

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

## 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Andaluza del Conocimiento ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de auditoría de presupuesto y género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En relación con las recomendaciones en el área de planificación presupuestaria, en cuanto a la realización de diagnósticos, la Agencia señala que se va a rediseñar en 2021 el informe de Mujeres en el SAC incluyendo un conjunto más amplio de indicadores, relativizados por variables como la población, nivel de ocupación, que muestren la brecha de género existente en el SAC y se ahondará en el análisis de la participación femenina en las áreas STEM. Se tomará como referencia el informe Científicas en Cifras publicado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y el informe She Figures publicado cada tres años por la Comisión Europea. Por lo que se refiere a la planificación con enfoque de género, la Agencia señala haber incluido tanto en el presupuesto 2020, como en el 2021, un objetivo estratégico de género, y las correspondientes actuaciones.

En la ejecución presupuestaria, se refiere haber avanzado en la inclusión de la perspectiva de género mediante la desagregación por sexo de los indicadores que miden las actuaciones.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, se informa la realización del DOE G+, al cual se dará seguimiento mediante equipos de trabajo de la Agencia creados para tal fin. Igualmente, se notifica que en relación con la recomendación de impartir formación en género para

el personal, se contempla para 2021 la realización de acciones formativas en igualdad de género para todo el personal de la Agencia, que se desarrollarán en dos niveles: primero, promoviendo que todo el personal de la Agencia realice el curso básico de formación abierta de Igualdad de género, y segundo, impartiendo a una parte del personal una formación más específica pues su actividad profesional dentro de la Agencia requiere de conocimientos más amplios para su aplicación a la formación, la innovación, la evaluación y la gestión del conocimiento. Además, sobre la recomendación de adaptar todas las herramientas de información y los procedimientos de recogida de datos, para su obtención de forma desagregada por sexo, se informa de que los formularios ya se han ido adaptando en muchos de los procedimientos de recogida de datos, y que en 2021 se procederá a revisión interna en cada una de las áreas de la AAC para conocer el grado de ejecución y programar acciones futuras para la adaptación total de dichas herramientas.

Por tanto, se observa que se están produciendo avances en la adopción general de las recomendaciones del Informe de Auditoría APG por parte de la Agencia, que se valoran positivamente.

## 14.52 AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) es una agencia pública empresarial de las referidas en el artículo 2.c) del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021, deberá incluir en su presupuesto objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

### 72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos puestas en marcha participadas mayoritariamente por mujeres.

A.2. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un Plan de Igualdad.

A.3. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un certificado de Responsabilidad Social Corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

Las ayudas convocadas aportan una medida de discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas, estableciendo que los proyectos que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional:

- Proyectos de colectivos prioritarios: entre otros, son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios mujeres.



- Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones presentadas se enmarcan en la promoción empresarial de las mujeres contemplada en el artículo 25 de la Ley 12/2007, por el que “los poderes públicos de Andalucía contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales”

También se adecúan a la promoción de los planes de igualdad contemplados en el artículo 27 y las actuaciones de responsabilidad social, por las que “los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género” (artículo 34), así como la marca de excelencia en igualdad contemplada en el artículo 35 de la misma Ley.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Es objetivo de la Agencia que en los ejercicios 2021 se incremente en un 5% el número de proyectos resueltos con características de género en las líneas de ayudas vinculadas al sector tecnológico, y que dicho incremento alcance el 10% en el ejercicio 2022. Para alcanzar dicho incremento se actuará por dos vías:

- Potenciar las actuaciones de promoción y difusión de los incentivos actualmente existentes entre asociaciones representativas del colectivo de mujeres emprendedoras y empresarias.
- Inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.

## 15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

La Consejería de Salud y Familias, por mandato del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias anteriormente atribuidas, es decir, la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, políticas de promoción de las familias, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente y todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud, consumo y familias, tengan carácter transversal. Por otra parte, también cuenta con aquellas en materia de centros residenciales de personas mayores anteriormente atribuidas a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Las principales competencias de la Sección son relevantes a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### 120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

El programa presupuestario 120 tiene como cometido gestionar los recursos destinados a dar soporte a los servicios horizontales de la Consejería de Salud y Familias, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones Territoriales.

A.1. Acciones formativas en igualdad de género y A.2. Acciones de sensibilización en igualdad de género. El objetivo específico en materia de igualdad de este programa continúa siendo el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género de la Consejería. Por ello, el área de trabajo donde se definen principalmente las actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género es, sobre todo, en el área de gestión de los recursos humanos, con el propósito de continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal.

A.3. Coordinación administrativa. En materia de género, hay dos trámites en los que se seguirá profundizando en los procedimientos para su aplicación. El primero se refiere a las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería, para que incorporen la valoración de las actuaciones sobre la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes. El segundo, que se emita el preceptivo Informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería, todo ello según lo mandado en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.

A.4. Soporte informático y gestión de telefonía. En relación con la incorporación del enfoque de género en el área de informática, esta se realizará en tres ámbitos: la actualización y el desarrollo de los Sistemas de información, el tratamiento informático de la gestión de la Consejería y el desarrollo de la Administración electrónica.

A.5. Gestión económica y contratación. Se está trabajando en la consolidación de la inclusión de las cláusulas sociales para la promoción de la igualdad de género en relación con la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

A.6. Planificación y control del presupuesto. Se continúa mejorando la información contenida con criterios de calidad, tal como prevé el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el área de planificación y control del presupuesto.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores se pueden vincular con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Artículos 4 y 9 bis, en lo relativo a formación del personal de la Consejería y acciones específicas de sensibilización en igualdad de género.
- Artículo 8. Enfoque de género en el Presupuesto.
- Artículo 12. Contratación pública.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal.
- Aumentar la formación del personal en materia de género e igualdad de oportunidades, así como incrementar el personal participante en acciones de sensibilización en estas materias.
- Consolidar la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las diferentes normativas, bases reguladoras e informes pertinentes.
- Incluir la perspectiva de género, de forma transversal, en el soporte informático y de gestión de la Consejería.

## 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Desarrollo de acciones formativas centradas en la perspectiva de género y adicciones.
- A.2. Realización de estudios específicos de género y adicciones.
- A.3. Actualización del Protocolo de actuación en casos de violencia de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones referidas responden a los siguientes mandatos normativos en el ámbito de la Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Apartado 1.
- A.2. Artículo 10. Estadísticas e investigación con perspectiva de género.
- Actuaciones A.1, A.2, y A.3. Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales.

En relación con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la actuación A.3 responde al artículo 33. Planes de Salud, y al artículo 60. Protocolos de actuación.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Durante décadas la planificación de los recursos y programas en el ámbito de las adicciones se ha llevado a cabo orientada hacia el perfil masculino que era el que demandaba tratamiento mayoritariamente. En la actualidad, las mujeres tienen un porcentaje ligeramente mayor de abandono de su tratamiento que los hombres, que podría estar relacionado con una peor adecuación de los recursos y programas a las necesidades y expectativas de las mujeres. Reducir la tasa de abandono en general, y en particular la de las mujeres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas, supondría un importante avance. Por ello, el reto para los próximos años será redefinir la atención que se oferta desde la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) para dar cabida a las necesidades de la población femenina.

La formación de los y las profesionales de la Red Pública de Atención a las Adicciones en materia de género permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales de los hombres y de las mujeres, adaptando las intervenciones.

Complementariamente al desarrollo de acciones formativas, se deberán impulsar nuevos estudios que aborden aspectos diferenciales de hombres y mujeres en el tratamiento, analizando sus necesidades específicas. Estos estudios permitirán orientar la planificación de recursos y programas de tratamiento para una mejor adaptación a la población atendida.

Por otro lado, diversos estudios muestran que la prevalencia de mujeres víctimas de violencia machista es mayor entre las mujeres con problemas de adicciones. Por ello, se van a desarrollar protocolos de detección de violencia de género dirigidos a todas las mujeres que accedan a los recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones, para detectarla precozmente y mejorar la atención a estas mujeres.

Igualmente, es necesario mejorar la detección de problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados, ofreciendo así una atención integral y mejorando el pronóstico del tratamiento de la adicción.

Todas estas actuaciones redundarán en una mejor adaptación de la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población femenina atendida, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y el avance de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

## 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

El programa 31P, Servicio de Apoyo a las Familias, tiene en consideración la perspectiva de género en cuanto a la definición de sus objetivos, constituyendo la familia el núcleo esencial a la hora de establecer estrategias que promuevan y consoliden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- A.1. Constituir la Comisión de Género y Salud.
- A.2. Elaboración de metodología de consenso para el análisis de situación.
- A.3. Relación del catálogo de sistemas de información en salud pública que no han incorporado la variable género.
- A.4. Gestión de la prestación del servicio público de Atención Temprana en Andalucía. En el reciente Decreto 57/2020, de 22 de abril, por el que se regula el concierto social para la prestación de la Atención Infantil Temprana en Andalucía, se encuentran recogidas medidas relevantes para avanzar en la igualdad de género en las licitaciones, en actuaciones relacionadas con la violencia de género y en la representación equilibrada en las Mesas de contratación.
- A.5. Agilización y coordinación de las políticas de mediación familiar. Una de las actuaciones que se prevé llevar a cabo en el ejercicio presupuestario 2021 es la efectiva puesta en marcha del Consejo Andaluz de Mediación Familiar, como órgano colegiado de participación, con facultades de decisión, consulta y supervisión en materia de mediación familiar, cuya composición será en concordancia con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad de género.
- A.6. Gestión de ayudas económicas a familias por hijos/as menores de tres años, por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo. Estas ayudas tienen por objeto facilitar que las mujeres y hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen, y contribuyen a reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.
- A.7. Desarrollo y extensión de la estrategia Al Lado-Alzheimer. La estrategia Al Lado es un proyecto de cooperación para la mejora de la atención a personas con problemas de alta adversidad en salud, entre quienes prestan la atención, profesionales de los servicios públicos, y quienes la reciben, personas afectadas y su entorno cuidador próximo. Su objetivo central es cooperar para recuperar el proyecto de vida y reducir el sufrimiento en todo el proceso de atención, a través de la participación. Durante 2019, el 81% de las personas participantes fueron mujeres.
- A.8. Aplicación de las Terapias no Farmacológicas (TNF) a través de las Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC), como complemento al tratamiento farmacológico. La Confederación Andaluza de Federaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ConFEAFA) viene desarrollando un protocolo de implantación progresiva de terapias de entrenamiento cognitivo y alrededor del 70% de las personas participantes en las mismas son mujeres.
- A.9. Desarrollo del Programa coordinación, de información dirigida a familiares de personas con Alzheimer. Se atienden alrededor de 13.000 personas, de las que, como en el caso anterior, alrededor del 70% son mujeres.
- A.10. La Tarjeta+Cuidado de la Consejería de Salud y Familias facilita el esfuerzo de cuidar a un familiar reconociendo una serie de prestaciones y servicios. En 2019, en Andalucía por cada hombre titular de la tarjeta hay alrededor de 5 mujeres.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con respecto a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la actuación A.1 responde al artículo 5. Transversalidad de género, y al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto.

La actuación A.2 está relacionada con el artículo 9 bis (capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas).

La actuación A.3 atiende al artículo 6 sobre evaluación de impacto de género y al artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

**Las actuaciones A.4 y A.5, dan cumplimiento a lo establecido en el artículo 11, en cuanto a la composición paritaria de órganos colegiados.**

La actuación A.4. atiende a lo recogido en el artículo 12, referido al régimen de contratación pública, por cuanto se tienen en cuenta aquellas medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades. También en cuanto a lo recogido en el artículo 27, referido a Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.

**Las actuaciones A.4, A.5 y A.6 contribuyen al cumplimiento de lo establecido en el artículo 36, por cuanto fomentan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar.**

La actuación A.4, da cumplimiento a lo establecido en el artículo 41, referido a Políticas de Salud, pues garantiza la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las actuaciones A.7, A.8, A.9, y A.10 tienen cabida de forma general en el capítulo I de la citada Ley 12/2007, donde se hace referencia a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

**3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género**

En relación con las actuaciones A.1 y A.2., se puede poner de manifiesto que la perspectiva de género es necesaria en aspectos tales como los contextos de enfermar, diferenciados en hombres y mujeres cuando existen, y que conllevan muchas veces abordajes diferenciados, tanto en promoción, prevención, vigilancia, protección, etc. Por ello, es necesario formar a los y las profesionales en los desarrollos de las tareas que deben de realizar con perspectiva de género. A través de la metodología de consenso se establecería un grupo para identificar cómo reorientar diagnósticos de situación o abordajes para la resolución de problemas o desarrollos de proyectos con este enfoque.

En el ámbito de la actuación A.3, para realizar evaluaciones se necesitan sistemas de información que proporcionen información desagregada por sexo. Además, para poder avanzar en las causas de las diferencias entre hombres y mujeres, es necesario recoger otras variables que puedan ser determinantes. Es por ello que se hace pertinente analizar los obstáculos que impiden conseguir que algunos sistemas que no recogen la información diferenciada por sexo lo hagan.

A través de la actuación A.4 se realizan intervenciones dirigidas a niños/as de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros, garantizando la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

La actuación A.5 conllevará la representación de sectores significativos en el ámbito familiar, con la consecuente toma de decisiones de carácter consensuado y en concordancia con las medidas para la igualdad de género y corresponsabilidad en el ámbito familiar.

La actuación A.6, supone una ayuda a la minoración de la sobrecarga familiar que aún recae sobre las mujeres, en relación con la maternidad.

Con las actuaciones A.7, A.8, A.9, y A.10, se pretende, en las mujeres y hombres afectados, mejorar la calidad de vida relacionada con el mantenimiento de la funcionalidad y la autonomía personal el mayor tiempo de vida posible, adaptando las intervenciones a las necesidades y circunstancias (alfabetización, ruralidad, soledad, etc.) en función del sexo. Por otra parte, el impacto en las mujeres cuidadoras está relacionado con una atención a la calidad y seguridad de los cuidados prestados, a través de la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con demencias.

## 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de cursos de formación y realización de jornadas y conferencias en materia de igualdad de género, dirigidos a los y las profesionales sanitarios.

A.2. Estudios de análisis de la demanda de atención sanitaria bajo la perspectiva de género, incorporando las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su percepción de la enfermedad y sintomatología.

A.3. Elaboración de Cuadro de mando de indicadores de género desagregado por hospitales.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 responde al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas, de la Ley 12/2007 y al artículo 24. Formación a profesionales de la salud, de la Ley 13/2007.

La actuación A.2 contribuye al cumplimiento de los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y 42. Investigación biomédica, de la Ley 12/2007.

Finalmente, la actuación A.3 da cumplimiento al artículo 6. Evaluación de impacto de género y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, de la citada Ley de igualdad.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

a) Incrementar la sensibilización de los y las profesionales sanitarios acerca de las desigualdades de género existentes y la necesidad de arbitrar políticas para afrontarlas, así como de incorporar las diferenciaciones en cuanto a la enfermedad y su percepción por parte de hombres y mujeres en su práctica cotidiana de la atención sanitaria.

b) Avanzar en la adecuación de la actividad de atención sanitaria a las diferencias existentes en cuanto a la salud y la enfermedad por parte de hombres y mujeres.

c) Incorporar la variable sexo en el análisis de los indicadores a examinar a la hora de evaluar la actividad de los hospitales y los dispositivos de emergencia sanitaria.

## 41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

El diseño del modelo de Atención sociosanitaria de Andalucía con perspectiva de género es una de las líneas prioritarias de la Consejería de Salud y Familias en la actual legislatura, para ello se planifican las siguientes actuaciones:

A.1. Desarrollo de unidades de residencia, con la integración de los equipos asistenciales de Atención Primaria, que incluya la organización de la atención, la cartera de servicio y el sistema de indicadores para el seguimiento de la actividad.

A.2. Estancias sociales. Taller de necesidades y sistemas de información corporativo para el seguimiento de estancias evitables de origen social. Se necesita realizar un análisis de las necesidades de las personas ingresadas por causa social, diferenciado por sexo, así como establecer un sistema de información sobre estancias sociales, que permita definir las acciones para encontrar las mejores soluciones posibles.

A.3. Regulación de las Unidades asistenciales de Atención transicional sociosanitaria, para la atención de aquellas personas que ven prolongado su ingreso hospitalario por precisar cuidados que no pueden ser dados en su domicilio habitual durante un corto periodo de tiempo.

A.4. Congreso de centros residenciales, con la participación de alrededor de 300 profesionales de los diferentes ámbitos y perfiles, siendo, al menos, el 60% de ellos, mujeres.

Relacionadas con la difusión e implementación del Plan de Humanización del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), se plantean las actuaciones:

A.5. Realización de una jornada autonómica de presentación del Plan de Humanización, en la que participen alrededor de 300 profesionales del SSPA de los diferentes ámbitos y perfiles involucrados, siendo mujeres al menos el 60% de estos.

A.6. Realización de una jornada provincial de implementación del Plan de Humanización (8 jornadas en total), con la misma previsión de participación anterior.

A.7. Implementación de un Plan de Humanización adaptado en el 100% de los centros sanitarios del SSPA.

En el ámbito de la violencia de género, se identifican estas actuaciones:

A.8. Desarrollar el protocolo andaluz para la actuación sanitaria en materia de violencia de género.

A.9. Coordinar las actuaciones en materia de Atención sanitaria en violencia de género.

A.10. Prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.

Por su parte, la atención sanitaria relacionada con las enfermedades de transmisión sexual contempla la medida:

A.11. Disminuir la incidencia de VIH, SIDA e ITS.

Las principales actuaciones en el área del Trastorno del Espectro del Autismo (TEA) son:

A.12. Accesibilidad cognitiva. La perspectiva de género estará presente en el material editado (pictogramas).



A.13. Talleres de formación.

A.14. Protocolos adaptados a Sistemas aumentativos de comunicación, que se ajustarán a las recomendaciones desde la perspectiva de género.

En el marco de la evaluación, seguimiento y elaboración de los Planes integrales de salud de Andalucía, las actuaciones previstas son:

A.15. Evaluación y seguimiento de Planes integrales de salud. Los planes en evaluación y seguimiento incluyen la recopilación, elaboración y análisis de un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género.

A.16. Elaboración de Planes integrales de salud. Los planes de nueva elaboración son de atención a personas con cefaleas, demencias, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y salud bucodental. Se hace necesario para elaborar un plan Integral, realizar un análisis de situación para detectar desigualdades, entre ellas las de género, así como establecer el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo del mismo.

En el área de vigilancia sanitaria se plantean las siguientes actuaciones:

A.17. Sistema de Atención continuada de alertas de Salud Pública de Andalucía.

A.18. Programa de formación para profesionales de la Red de vigilancia de la salud.

A.19. Adaptación de los Sistemas de información de vigilancia de la salud.

A.20. Mantenimiento de las publicaciones en materia de vigilancia de la salud.

A.21. Desarrollo del Programa de farmacovigilancia en el ámbito de Andalucía.

Por su parte, en el ámbito de las subvenciones para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables, los proyectos subvencionados van dirigidos principalmente a las personas cuidadoras, contribuyendo a la compatibilidad con la conciliación de la vida familiar y laboral, y es indudable que el mayor porcentaje de los cuidados y la atención a las personas dependientes recae en las mujeres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. La actuación prevista en este marco es:

A.22. Valoración del impacto de género entre los criterios relacionados con la pertinencia, contexto, necesidad y viabilidad, tanto en la descripción de la población destinataria como de los y las profesionales que realizan el proyecto.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas relacionadas con la Atención sociosanitaria (A.1 a A.4), el Plan de humanización (A.5 a A.7), el Trastorno del Espectro del Autismo (A.12 a A.14), la de evaluación, seguimiento y elaboración de los Planes integrales de Salud de Andalucía (A.15 y A.16), así como las subvenciones para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables (A.22), tienen cabida de forma general en el capítulo I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, donde se hace referencia a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Por otra parte, en el ámbito de la violencia de género, las actuaciones A.8, A.9 y A.10 atienden a los artículos 33. Planes de salud y 34. Atención a las víctimas, de la Ley 13/2007. Además esta última actuación responde a los artículos 41 y 52 bis de la Ley 12/2007.

Por su parte, la actuación A.11 relacionada con la atención sanitaria relacionada con las enfermedades de transmisión sexual contempla los artículos 41. Políticas de salud, y 8. Enfoque de género en el Presupuesto, ya que el presupuesto del Plan Andaluz frente al VIH/SIDA y otras ITS se diseña y ejecuta contemplando este enfoque.

Las actuaciones enmarcadas en el área de vigilancia sanitaria responden a mandatos de la Ley 12/2007. La actuación A.17, al artículo 41. Políticas de Salud. La actuación A.18, al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Y las actuaciones A.19, A.20 y A.21, al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el ámbito de la Atención sociosanitaria (A.1 a A.4), el abordaje de todos los elementos que contribuyen a mejorar la salud, la calidad de vida, el mantenimiento de la autonomía y la prevención de la dependencia de las personas tendrá un impacto positivo en las mujeres, sobre todo en las del grupo de mayor edad, al ser contempladas las características diferenciadoras de los factores sanitarios y sociales distintos que se dan según el sexo (biológico) y el género (rol social).

Relacionado con el Plan de Humanización (A.5 a A.7), los planes realizados por los centros sanitarios también deberán contemplar la distinta realidad de las mujeres y de los hombres a todos los niveles. Este enfoque contribuirá a mejorar la calidad de vida y la seguridad, así como los resultados en salud relacionados con la atención sanitaria. En estas intervenciones dirigidas a mujeres son especialmente importantes las acciones relacionadas con la comunicación, el derecho a la intimidad, la confidencialidad y la seguridad, apoyando el logro de resultados que se mencionan anteriormente.

Por su parte, en el marco de la atención a las víctimas de violencia de género, la actuación A.8 pretende mejorar la atención sanitaria que reciben las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar a los profesionales las pautas de actuación en estos casos. Y las actuaciones A.9 y A.10 pretenden contribuir a prevenir y mejorar la atención de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de la coordinación de todos los ámbitos implicados.

En el espectro de la atención sanitaria relacionada con las enfermedades de transmisión sexual (A.11), ante infección por VIH, las mujeres hacen frente a una serie de factores adicionales de riesgo que les supone estar en situación de desventaja respecto a los hombres. El creciente aumento de esta epidemia en las mujeres es una demostración de este hecho, que avala la necesidad de garantizar unas condiciones jurídicas, institucionales, sociales y económicas que permitan actuar frente a estos factores de desigualdad.

En cuanto a las actuaciones relacionadas con el Trastorno del Espectro del Autismo (A.12 a A.14), el impacto en las mujeres cuidadoras está relacionado con una atención a los cuidados prestados de calidad y seguros, a través de la accesibilidad, la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con TEA.

De las actuaciones previstas sobre evaluación, seguimiento y elaboración de los Planes integrales de Salud de Andalucía, la actuación A.15 ofrece la posibilidad de conocer y evaluar el efecto real que las distintas estrategias y actuaciones definidas en los planes tienen sobre la situación de la desigualdad de género. Este conocimiento es necesario para la redefinición de los objetivos

y de las estrategias, en caso de ser necesario, a fin de hacerlas más eficaces. Por otra parte, la elaboración de Planes de salud, recogida en la actuación A.16, integrando la perspectiva de género tiene un claro impacto sobre la desigualdad, en tanto que, al diseñar actuaciones específicas sobre determinados colectivos, consigue reducir la brecha de género, así como otro tipo de desigualdades como las sociales, asistenciales, geográficas, etc.

En el área de vigilancia sanitaria (A.17 a A.21), la incorporación de la variable sexo en las encuestas, fichas y otra recogida de datos que se realiza a las personas enfermas y afectadas, permite establecer indicadores de género y analizar esta información con este enfoque. Esto contribuye a la atención de necesidades específicas o diferenciadas por género en materia de Salud que se vayan presentando, así como a la localización de problemas en la accesibilidad a los servicios de Salud.

Finalmente, la actuación A.22, relacionada con la incorporación de criterios de género en las bases de las subvenciones para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables, pretende mejorar la calidad de vida manteniendo la funcionalidad y la autonomía personal el mayor tiempo de vida posible, adaptando las intervenciones a las necesidades y circunstancias en función del sexo. Por otra parte, el impacto en las mujeres cuidadoras que se pretende está relacionado con una atención a calidad y seguridad de los cuidados prestados mediante la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con patologías discapacitantes.

## 41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Las actuaciones están dirigidas a mejorar las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA), contribuyendo, sobre todo, a incrementar el liderazgo de las mujeres investigadoras en proyectos como investigadoras principales, líderes de grupos y directoras de institutos de investigación biomédica.

A.1. Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigida a mujeres, dado que estos cursos han demostrado ser eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadoras, reduciendo así la brecha existente. Esta actuación se enmarca dentro del objetivo estratégico dedicado a reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, y del objetivo operativo enfocado a mejorar la igualdad en los instrumentos de gestión de la I+i.

A.2. Apoyo a proyectos de investigación cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer en el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación.

A.3. Facilitar y apoyar la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

Estas dos últimas actuaciones se encuadran dentro del objetivo operativo dedicado a garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores se pueden vincular con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- Artículo 21. Proyectos de investigación.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Aumentar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA con mujeres como investigadoras principales.
- Conseguir que todos los institutos y centros de investigación del SSPA tengan planes de igualdad en sus reglamentos internos.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.
- Aumentar el número de mujeres con licencias de propiedad industrial, así como el número de inventoras con licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Equilibrar la participación de mujeres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

## 44H CONSUMO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Información a la ciudadanía para colaborar en garantizar los derechos en materia de consumo.
- A.2. Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo.
- A.3. Vigilancia y control del mercado a través de las campañas de inspección, actuaciones inspectoras, visitas a establecimientos y toma de muestras de productos.
- A.4. Revisar la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones en materia de consumo.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones responden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1: Artículo 5. Transversalidad de género.

A.2: Artículo 11.2, sobre composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía.

A.3: Artículo 65.1, relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

A.4: Artículo 13. Ayudas y subvenciones.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el marco de gestión de este programa presupuestario, a pesar de que no se detectan importantes brechas de género, se observa la necesidad de seguir avanzando en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de determinadas acciones.

Con la actuación A.1 se pretende que todos los programas que se presenten en las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias en Andalucía, tengan en cuenta la perspectiva de género en su elaboración, así como en las actividades que desarrollen.

La actuación A.2 promueve la consecución de la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, es decir, el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los Consejos provinciales de consumo. Por ello, se insta a las entidades representadas en los mismos a que contribuyan a la paridad mediante las personas elegidas para representarlas, de forma que todos los órganos colegiados de la Dirección General de Consumo se acerquen a ese objetivo.

Dentro la actividad inspectora de los servicios de consumo, actuación A.3, en el caso de la Campaña de inspección de servicios, se ha incluido en el protocolo de inspección una indicación para la vigilancia de la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios ofrecidos a las personas consumidoras y usuarias en Andalucía, de forma que se puedan tomar medidas o comunicar a los organismos competentes para la solución de los casos detectados. Así mismo se sigue trabajando en la mejora en la obtención de datos del Sistema arbitral de consumo para poder hacer un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.

Por otra parte, se deben analizar las posibles brechas de género en los datos de personas beneficiadas por los programas de subvenciones, siendo necesario para ello la modificación de las bases reguladoras, cuestión que se está llevando a cabo para las subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias. En 2021 se realizará para la norma que regula las convocatorias dirigidas a entidades locales en materia de consumo, definida como actuación A.4. Una vez obtenidos datos de varios años, se podrá hacer un diagnóstico desde la perspectiva de género, analizando las posibles brechas entre mujeres y hombres, y adoptando las medidas pertinentes para su solución.

## 15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD (SAS)

Según el Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud, este último cuenta con competencias relevantes a la igualdad de género. Estas competencias son la gestión del

conjunto de prestaciones sanitarias de salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria y rehabilitación; así como la administración y gestión de las instituciones, centros y servicios sanitarios; y la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que se le asignen para el desarrollo de sus funciones.

La elaboración del Presupuesto 2021 se realiza en un contexto de adopción de acuerdos y medidas de emergencia social para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus (COVID-19) donde resulta prioritaria la promoción y la prevención de la salud, especialmente en el ámbito familiar y el control y gestión de posibles amenazas para el conjunto de la sociedad andaluza. Como política transversal de la Junta de Andalucía, el Servicio Andaluz de Salud mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 120 D.S.G. DE SALUD Y FAMILIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Puesta en marcha, por parte de los centros sanitarios, de procedimientos de gestión en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.

A.3. Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 y A.2 dan respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, así como al mandato recogido en el artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública, de la Ley 12/2007.

Por su parte, la actuación A.3 se enmarcaría dentro del mandato recogido en los artículos 10 y 51 de la citada Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de las actuaciones A.1 y A.2 se pondrán en marcha, en una primera fase que abarcará al 60% de los centros sanitarios, hasta 10 procedimientos de gestión de la igualdad de género distintos, que contribuirán a que todas las mujeres y hombres que trabajan en el SAS gocen de las mismas oportunidades laborales, el mismo trato en el trabajo, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización.

Finalmente, a través de la actuación A.3 se busca que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

## 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del objetivo de conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población, reorientando la atención sanitaria y los recursos del SSPA hacia los problemas de salud donde hay evidencia de la existencia de desigualdades sociales y de género, hay que destacar acciones como:

A.1. La mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización a las mujeres embarazadas que acuden a consultas regladas de embarazo de la necesidad de revisión bucodental.

A.2. El fomento de la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. Se busca apoyar la salud en el entorno familiar, dado que la permanencia del paciente en su domicilio conlleva efectos positivos y objetivables para su propia salud. El SSPA tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que paciente y su persona cuidadora se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.3. La atención a las personas con necesidades de continuidad de cuidados al alta Hospitalaria (vísperas fines de semana y festivos).

A.4. La mejora de la Red de apoyo mutuo a la Salud Mental a través de ayudas a las familias y personas usuarias.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, así como al mandato recogido en el Capítulo III, sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en el Capítulo IV, sobre Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social, de la Ley 12/2007. De modo específico, las actuaciones A1 y A2 atienden al mandato de los artículos 41 y 45 de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de la actuación A.1 se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Las actuaciones A.2 y A.3 pretenden proteger el envejecimiento cada vez mayor de nuestra población y las transformaciones en la familia, que hoy por hoy sigue siendo la principal proveedora de cuidados a los mayores y en general a los dependientes, potenciando y cuidando la atención a la dependencia por su especial relevancia y la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como garantizando la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

Finalmente, a través de la actuación A.4 se busca, mediante el movimiento asociativo, prestar soporte y formación al resto de instituciones no sanitarias, con proyectos desarrollados en el ámbito de Red de apoyo a pacientes y familias en Salud Mental, y que garanticen en igualdad

de condiciones, redes de servicios disponibles, las diferentes estrategias de afrontamiento y las posibilidades de tener un proyecto de vida con sentido a pesar de la enfermedad y sobre todo a disminuir el estigma y la discriminación asociada a la enfermedad mental y las acciones dirigidas a fomentar el contacto social entre personas afectadas, familias, profesionales y población general.

## 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Continuación en la promoción de la realización de actividades formativas en materia de igualdad de género.

A.2. Continuación en la promoción de la realización de actividades formativas sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

A.3. Aumento de la participación de mujeres docentes en las actividades formativas que se ofertan al personal del SAS.

A.4. Flexibilización de la formación ofertada, fomentando la modalidad de teleformación, lo que facilitaría la conciliación de las mujeres y hombres profesionales con sus actividades familiares y de ocio y laborales.

A.5. Se continuará garantizando que en el desarrollo de las actividades formativas impartidas se emplee un lenguaje oral y escrito no sexista, así como que los contenidos e imágenes utilizados en las actividades formativas den un tratamiento igualitario a mujeres y hombres.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1, A.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 9.bis y 5 de la Ley 12/2007.

La actuación A.5 da respuesta al artículo 9 de la citada Ley, al disponer que: “La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas”.

Finalmente, la actuación A.2 se adecúa a los artículos 5 y 24 de la Ley 13/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de las actuaciones anteriores se espera consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal del SAS, de manera que se haga efectivo entre este colectivo y, por extensión, entre las personas usuarias de la sanidad pública de Andalucía.

Asimismo, se ofrecerá a los profesionales de la sanidad pública, a través de la formación, los mecanismos para la detección y el adecuado tratamiento multidisciplinar de la violencia de género en Andalucía.



## 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción de la brecha de género entre las personas participantes en los Grupos Socioeducativos (GRUSE) y la mejora de la fidelización.

A.2. Especial atención a la Violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre los profesionales sanitarios y la creación de Comisiones interdisciplinarias activas contra la violencia de género,

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana)

A.4. Mejora de los sistemas de información sobre la actividad desarrollada por los servicios concertados, desagregada por sexo.

A.5. Completar el Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza, por parte de los responsables de los programas, de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos.

A.6. Poner en marcha un catálogo de sistemas de información que permita atender la perspectiva de género, incorporándose la variable sexo en los sistemas de información que afectan a menores.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007:

Actuaciones A.4 y A.6 dan respuesta al Título I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género, Capítulo I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Actuaciones A.1, A.2 y A.3 dan respuesta al Título I, Capítulo IV, Sección 1ª. Promoción y protección de la salud, artículo 41. Políticas de salud.

Actuación A.3 en el Título I, Capítulo IV, Sección 2ª. Políticas de bienestar social, artículo 43. Igualdad en las políticas de bienestar social y artículo 46. Inclusión social.

Actuación A.1 en el Título I, Capítulo IV, artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

Actuaciones A.4 y A.5 en el Título I, Capítulo IV, artículo 61. Observatorio de la Igualdad de género.

Ley 13/2007:

Actuación A.2 da respuesta al artículo 24. Formación a profesionales de la salud, artículo 33. Planes de salud y artículo 34. Atención a las víctimas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la actividad A.1 se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación para Grupos Socioeducativos (GRUSE) hombres tiene como objetivo la reducción de la brecha de género de los Grupos Socioeducativos (GRUSE)

La actividad A.2 persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del SSPA y así abordar adecuadamente la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3 busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

Finalmente, a través de las actuaciones A.4, A.5 y A.6 se busca que se integre la perspectiva de género en la atención a la salud y en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS.

## 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Se introducirá la perspectiva de género, a través de la incorporación de la variable sexo, en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Estos informes se obtienen por los Centros mediante la herramienta de explotación de datos Microstrategy y son utilizados para analizar la evolución de dicho consumo.

A.2. Facilitar a las direcciones de los Planes de Salud (diabetes, salud mental, tabaco, etc.) que aborden las patologías con mayor impacto en el consumo en prestación farmacéutica, la información sobre este consumo, diferenciada por hombres y mujeres, de modo que puedan realizar los análisis sobre su uso introduciendo la perspectiva de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones A.1 y A.2 dan respuesta a la Ley 12/2007, en concreto a sus artículos 41.1 y 51.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas actuaciones se garantiza que se puedan analizar en el ámbito del SAS y, en especial, por las personas responsables de los Planes de Salud, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos, identificando los factores que pudieran determinar un trato diferente en base al género.

## 15.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de estándares por áreas asistenciales hospitalarias para la sustitución por cuidados de familiares.

A.2. Elaboración del diagnóstico de situación de las sustituciones por permisos concedidos por cuidado familiar.

A.3. Elaboración de una guía de indicadores para diagnóstico de brecha de género en planes integrales.

A.4. Realización de un diagnóstico de género y resultados en salud por planes integrales.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones a poner en marcha en el ejercicio 2021 se agrupan en relación a su adecuación a los mandatos de la Ley 12/2007.

Por una parte, las actuaciones A.1 y A.2 están directamente orientadas a dar respuesta a lo establecido en el artículo 39.2, en relación con profundizar en las necesidades reales de flexibilización de la jornada o disfrute de permisos para el cuidado de familiares.

Las actuaciones A.3 y A.4 se enmarcan en el mandato establecido en el artículo 41, apartados 1 y 2, en el sentido de considerar y dar respuesta a las diferentes necesidades de hombres y mujeres en la atención sanitaria prestada en esta Agencia.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la puesta en marcha de las actuaciones A.1 y A.2, esta Agencia espera identificar los motivos y frecuencia con la que se solicitan permisos por cuidados de familiares, segmentado por procesos asistenciales. El objeto de las actuaciones es llegar a identificar unos estándares de necesidades de sustitución, que permitan garantizar el disfrute de dichos permisos, sin merma en la capacidad de prestación de los servicios a la ciudadanía y evitando, al mismo tiempo, que estas situaciones supongan situaciones de estrés por cargas de trabajo o duplicidad de turnos en las personas trabajadoras que sustituyen.

Por su parte, las actuaciones A.3 y A.4 se conforman como un primer paso para alcanzar un doble objetivo: ofrecer una atención sanitaria que contemple las diferentes necesidades existentes entre hombres y mujeres, y garantizar la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad.

Con la actuación A.3, la Agencia trabajará en la identificación de los indicadores más adecuados para medir la existencia de brecha de género en cada uno de los planes integrales actualmente implantados: Plan integral de enfermedades cardiovasculares, Plan integral de oncología, Plan andaluz de cuidados paliativos (PACPA), Plan andaluz del ictus (Ictus) y Plan integral de diabetes

mellitus. A partir de esta identificación de indicadores, se extraerá información con la evolución de los mismos para el periodo máximo de tiempo del que existan datos.

Por último, a partir de la información obtenida de la actuación anterior, se llevará a cabo un informe de diagnóstico de género y resultados en salud por plan integral, actuación A.4, cuyo objetivo será identificar posibles brechas de género existentes en la atención prestada.

Con el despliegue de estas dos últimas actuaciones, desde esta Agencia se pretende construir los cimientos para poder alcanzar un objetivo a más largo plazo, que consiste en la identificación y puesta en marcha de áreas de mejora concretas, que permitan ir reduciendo o eliminando las brechas de género existentes en la atención sanitaria prestada a hombres y mujeres.

## 15.52 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1 Visualización del papel activo de las mujeres en la Agencia.

A.2. Sensibilización de las y los profesionales sanitarios.

A.3. Conciliación de la vida laboral y familiar.

A.4. Proyección en la comunidad sobre las actuaciones de la Agencia contra la violencia de género.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Los objetivos y actuaciones previstos en estos presupuestos se realizarán bajo los preceptos de la Ley 12/2007; la Ley 13/2007; así como del Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Costa del Sol, garantizándose en todo momento que el desarrollo de las actuaciones tengan un enfoque estratégico en materia de igualdad de género y protección integral contra la violencia de género.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

a) Mejorar la visualización del papel activo de las mujeres en la Agencia.

b) Incrementar la sensibilización de las y los profesionales sanitarios.

c) Poner en valor y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.

d) Impulsar la interacción de la Agencia con la comunidad sobre las actuaciones de la Agencia contra la violencia de género.

## 15.53 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades.

A.2. Sesiones formativas en materia de violencia de género.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las acciones propuestas forman parte de las herramientas contenidas dentro del Plan de igualdad vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir, que es el instrumento con el que este ente instrumental responde al objetivo establecido en el artículo 1 de la Ley 12/2007: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

Estas también dan cumplimiento, en general, a los objetivos de la normativa de referencia en materia de igualdad de género en Andalucía y, en particular, al contenido del artículo 41. Políticas de Salud, puesto que contribuirán a identificar las diferentes necesidades de hombres y mujeres y, con ello, enfocar la atención sanitaria hospitalaria de forma específica a estas necesidades en materia de salud diferenciadas por razón de sexo.

Adicionalmente, las acciones propuestas contribuirán a la consecución de los objetivos contenidos en la Ley 13/2007. En particular, se orientarán a la concienciación de las y los profesionales asistenciales en materia de seguridad, conforme a lo establecido en su artículo 31. Actuaciones de colaboración, como en su artículo 33. Planes de salud, que en su apartado 3 expresamente establece el derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada por parte de las mujeres que sufren cualquier forma de violencia de género.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la aplicación de estas medidas en materia de género se espera una mayor concienciación en este ámbito por parte del personal de la Agencia Sanitaria Alto Guadalquivir. Esta tiene una actividad completamente orientada al paciente y a la atención del mismo, por lo que resulta de gran importancia que el personal de esta organización conozca y sea capaz de gestionar las diferentes situaciones en materia de igualdad así como de violencia de género, y conozca las herramientas con las que puede contar para poder afrontar de manera eficiente determinados conflictos que se puedan generar en el devenir diario de la actividad sanitaria.

No obstante, el objetivo que pretende la Agencia no es conseguir un conocimiento en materia de igualdad de género de carácter interno solamente, sino que se busca extrapolar dicho conocimiento más allá del mero ámbito de trabajo de la organización, con el fin de que las personas integrantes de la misma sean agentes activos en la difusión de dicha política de igualdad de género. Con esto,

la Agencia pretende desarrollar un entorno de igualdad que sea asumido por las y los profesionales como parte del trabajo y pueda así ser transmitido al paciente y a la sociedad en general.

## 15.54 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concreción de un protocolo de gestión de situaciones vinculadas a la violencia de género, apoyo y asesoramiento a víctimas, con especial énfasis en los riesgos de la violencia de género en el trabajo.

A.2 Incorporar la perspectiva de género a la gestión de la salud laboral, mediante la formación a profesionales en violencia de género y las tipologías que establece la Ley 13/2007, en su artículo 3.

3. Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género.

A.3. Incorporación de la perspectiva de género a la gestión de personas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

- Actuaciones A.1 y A.2: Artículo 29. Seguridad y salud laboral, y artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, de la Ley 12/2007.
- Actuación A.3: Artículo 24. Formación a profesionales de la salud de la Ley 13/2007.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto de género tiene lugar a través de la incorporación de esta perspectiva a la salud laboral, al considerar como posible riesgo la violencia machista y sus diversas tipologías. Por ejemplo, el acoso sexual, una de las violencias de género definidas en la citada Ley 13/2007, está considerado como un factor de riesgo psicosocial específico de género.

## 15.55 AGENCIA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Este programa se plantea como objetivo estratégico impulsar la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población, desarrollando actuaciones que abarcan ámbitos

como la sensibilización, la comunicación, el asesoramiento y la formación en materia de igualdad de género.

Se plantean además una serie de objetivos operativos destinados a seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora en el abordaje de la práctica clínica en los procesos asistenciales tiempo-dependientes. Ello permitirá, además, promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo. Las actuaciones definidas son:

A.1. Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las siguientes líneas: demandas asistenciales 061 del proceso dolor torácico, cita previa en Salud Responde y Salud 24 horas.

A.2. Analizar el perfil de pacientes que presentan SCACEST.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores se pueden vincular con el artículo 41. Políticas de salud (apartados 1, 2 y 4), y con el artículo 42. Investigación biomédica (apartados 1 y 2) de la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

- Aumentar el número de líneas de servicios de EPES que incorporen un análisis con perspectiva de género.
- Detectar e incorporar elementos de mejora en la práctica clínica y en los protocolos de los procesos tiempo-dependientes tras el análisis de la perspectiva de género.
- Incorporar mejoras en la accesibilidad de pacientes en las principales líneas de servicios de EPES, tanto en el Servicio 061 como en el de Salud Responde.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD (FPS)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promover la igualdad en Investigación en salud y en la Evaluación de tecnologías sanitarias (G)

A.2. Promover la igualdad en el liderazgo investigador.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Promover la igualdad en Investigación en salud y en la Evaluación de Tecnologías Sanitarias (G).

En diciembre de 2019 fue aprobado el Plan de igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), en cumplimiento de lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, así como en el artículo 21 bis.5 de la Ley 12/2007, que establece que los organismos públicos de investigación del

Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Dicho plan recoge 141 medidas en torno a los siguientes ejes: 1. Sensibilización y comunicación; 2. Acceso y clasificación profesional; 3. Formación; 4. Retribuciones; 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo; 6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género; y 7. Violencia de género. La implantación de las medidas en la FPS, extensibles a las otras entidades gestoras de la investigación en salud, servirán como fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en dicho marco de la investigación.

También en este caso, en la Ley 12/2007, aparecen los siguientes aspectos a los que la ejecución de la medida servirá con: artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. Esta iniciativa, mediante la implantación de las medidas contenidas en el plan (ejes 2, 3 y 5), favorecerá la promoción de la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. Del mismo modo, dentro del eje 1, Comunicación y sensibilización, se está iniciando (continuando en 2021) la implantación de medidas destinadas a resaltar los logros de las mujeres investigadoras tanto en la FPS como en otras entidades de la RFGI.

#### A.2. Promover la igualdad en el liderazgo investigador.

El artículo 21 bis establece en su apartado 2, para la promoción de la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, que las administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, impulsarán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales. Para ello, de forma adicional a la acción A.1, de carácter transversal, también va a desarrollar acciones para la formación de las mujeres investigadoras para promover el liderazgo investigador.

Este objetivo se verá afectado por la situación de emergencia sanitaria por la COVID-19, por la que están siendo suspendidas todas las actividades formativas de carácter presencial y se está reorientando a acciones formativas que puedan ser desarrolladas en remoto. En esta modalidad se definirán esta actividad, para fomentar la iniciativa y el liderazgo investigador entre las profesionales científicas, de forma que en un futuro a medio plazo pueda incrementarse el porcentaje de investigadoras líderes de grupos en el mapa de investigación biomédica andaluz.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto previsto de estas acciones es el siguiente:

- Incrementar el grado de implantación de las medidas del Plan de Igualdad hasta alcanzar un 100% a 31 de diciembre de 2021.
- Formar al 100% de investigadoras postdoctorales en liderazgo investigador.



## ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) ha mantenido su planificación de género mediante la incorporación de los siguientes dos objetivos operativos de igualdad de género, dedicados al mantenimiento del distintivo de igualdad así como del número de mujeres formadas por encima del 65% del alumnado.

A.1. El mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.

A.2. El mantenimiento de las altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2020.

De forma adicional, se pretende ampliar el enfoque de género a otras áreas competenciales en las que la EASP tiene un papel referente, como es el contenido de la formación, asesoramiento e investigación, priorizando los siguientes objetivos estratégicos:

1. Contribuir a la formación, sensibilización y desarrollo competencial de los profesionales y gestores sanitarios en relación al impacto de género en las políticas de salud, así como en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

2. Asesorar a las administraciones y centros sanitarios en el diseño e implantación del enfoque de género en las políticas de salud, y actuar como mecanismo de transferencia de las buenas prácticas acumuladas en este ámbito en el Sistema Sanitario Público.

3. Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Todo ello se llevará a cabo a través del desarrollo de informes, publicaciones científicas y proyectos de investigación, en colaboración con otras instituciones públicas o privadas de prestigio en el ámbito autonómico, nacional o internacional.

4. Fomentar el trabajo en red y la gestión del conocimiento en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

5. Facilitar la colaboración y coordinación de actuaciones entre administraciones públicas en el impulso de las políticas de género y salud, y de la prevención de la violencia de género.

Por otra parte, con carácter interno, durante el año 2021, se pretende actualizar los ejes estratégicos del plan de igualdad de la EASP, adecuándolos a la situación de nueva normalidad general como consecuencia de la pandemia COVID-19.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas en el año 2021 para avanzar en la igualdad de género se adecúan a los preceptos contenidos en el Capítulo I de la Ley 12/2007, al perseguir la integración de la perspectiva de género en las políticas de salud públicas de Andalucía, en concreto a través de:

1. La capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres (artículo 9.bis).

2. La realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica (artículo 10).

De igual modo, parte de estas actuaciones se adecúan a los contenidos de Ley 13/2007, impulsando acciones de:

3. Sensibilización y prevención de los profesionales sanitarios (Título I).

4. Conocimiento y la investigación de las causas, características y consecuencias de la violencia de género (Capítulo I).

5. Promoción de la imagen de las mujeres no discriminatoria, respetando el principio de igualdad de mujeres y hombres (Capítulo IV), vigilancia de la publicidad sexista y especial atención al tratamiento de la violencia de género. Y en el Capítulo V se garantiza la adopción de medidas para la:

6. Formación y especialización de las personas profesionales que atienden a las mujeres (Capítulo V).

7. Redacción de protocolos dirigidos a promover acciones para la coordinación y cooperación institucional, como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de las instituciones, asociaciones y colectivos que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

### **Acciones de formación y difusión de la igualdad: cursos, talleres y jornadas previstos:**

1. Incorporación del enfoque de género en la práctica de la Prevención de Riesgos Laborales.

2. Diploma de Especialización en Género y Salud, Servicios Sanitarios y Sociales. Título propio Universidad de Granada (UGR) Género y salud mental: Implicaciones para la asistencia.

3. Curso: Promoción del respeto a la diversidad sexual, corporal y de género

4. Curso: La diversidad sexual, corporal y de género en la atención socio-educativa a la infancia y adolescencia.

5. Curso: Discapacidad, género y atención sanitaria.

6. Gestión Formación Básica para la actuación sanitaria ante el maltrato contra las mujeres

7. Curso: Maltrato contra las mujeres en parejas jóvenes. Herramientas para la prevención.

8. MOOC sobre mutilación genital femenina.

9. Divulgación de los protocolos elaborados por la EASP en el año 2020:

10. Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. 3ª Edición 2020.

11. Protocolo de actuación sanitaria desde el ámbito de las urgencias ante la violencia de género. 2ª Edición 2020.

12. Protocolo de Actuación y coordinación sanitaria ante agresiones sexuales en Andalucía. 2020.

13. Jornadas de Sensibilización dirigida a Direcciones-Gerencias del SSPA.

14. Programa formativo Autocuidado para profesionales que trabajan con víctimas de violencia de género.

**Proyectos de investigación activos:**

1. “Diferencias de género y evolución en el tiempo de las redes personales y los apoyos para cuidar de las personas cuidadoras de Andalucía y su relación con la salud”. Consejería de Salud.
2. “Efectividad de las intervenciones frente a la violencia de género en cuatro grupos poblacionales (mujeres adultas, adolescentes, embarazadas y discapacitadas)”. Consejería de Salud.
3. “Seguimiento de calidad de vida relacionada con la salud y sobrecarga de mujeres y hombres cuidadores de Andalucía y País Vasco: redes, apoyos y valor económico” (Estudio CUIDAR-SE II). ISCII.I
4. “Seguimiento de consecuencias del cuidado informal en mujeres y hombres de Andalucía y País Vasco: salud mental, morbilidad, uso de servicios, problemas y necesidades” (CUIDAR-SE III). ISCIII.
5. “Desigualdades de género en la enfermedad coronaria en España” (GENCADES). ISCIII.
6. “Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer: Proyecto “Cuadernos de Salud de las mujeres”.

Por otra parte, desde el año 2012, siete profesionales de la EASP forman parte del Grupo de Género, Salud y Servicios Sanitarios del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs. GRANADA), que trabajan en esta línea temática en diferentes proyectos de docencia, investigación y consultoría. El grupo de investigación está formado por siete profesionales con una trayectoria investigadora común. Todos ellos realizan labores de investigación, además de docencia y consultoría. Este grupo viene desarrollando desde hace años una trayectoria conjunta centrada en la investigación de las relaciones entre el género y otros determinantes sociales (clase social, etnia y país de origen, edad) con la salud y la atención sanitaria. El equipo posee una amplia experiencia de trabajo en temas de género, ciencias sociales y de la salud y en metodología de investigación en estas áreas, y acumula una extensa trayectoria investigadora, docente y de consultoría en Salud Pública y Servicios de Salud, cuyo impacto sobre el sistema sanitario ha sido importante, no sólo a nivel autonómico, sino también nacional e internacional. Nuestro interés por influir de manera muy directa en la práctica profesional ha motivado que la difusión de los resultados de investigación se haya realizado, no sólo a través de publicaciones científicas en revistas de impacto, sino también de la producción de guías, libros y capítulos de libros y, de forma muy relevante, mediante la incorporación a nuestra labor docente y consultora de los resultados de años de investigación. Diversas investigadoras del equipo han formado parte de la Red de Investigación en Salud y Género (RISG) y de la Red de Centros de Investigación en Epidemiología y Salud Pública (RECPS) financiadas por el Instituto Carlos III, y actualmente forman parte del CIBER de Epidemiología y Salud Pública (CIBERESP) de la misma institución. Actualmente, varios miembros pertenecen al CIBERESP, y todos forman parte del Grupo PAIDI sobre Investigación en Salud Pública y Servicios Sanitarios.

De igual modo, desde el año 2012, seis profesionales de la EASP forman parte del Grupo Salud y Género del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs. GRANADA), con el objetivo de Estudiar las desigualdades sociales en Salud en diferentes problemas de salud atendiendo a desigualdades por género, clase, etnia y/o territorio. Análisis de la eficiencia y variabilidad de la práctica clínica. Síntesis y transferencia del conocimiento científico. Estudiar la VG como problema de Salud Pública en diferentes subgrupos poblacionales.

**Proyectos de Consultoría activos o previstos:**

1. Coordinación y apoyo a la gestión y dinamización de la Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres (Red FORMMA).
2. Soporte a la Plataforma virtual de la red FORMMA.
3. Análisis de situación de salud de mujeres y hombres en Andalucía: Este proyecto continúa la línea de trabajo ya iniciada en el año 2018, en la que se realizó un análisis de la situación de la salud de las mujeres y hombres adultos en Andalucía, por encargo de la entonces Secretaría General de Salud Pública a la EASP. El resultado final de ese trabajo fue la edición del Informe Salud y Género en Andalucía 2018, cuyo producto digital y en papel fue entregado a final del año 2018 al cliente. Sin embargo, los resultados aún no han sido difundidos entre profesionales ni gestores, y sus datos no se han puesto a disposición de los agentes claves que pueden utilizarlos. La Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica (DGSPyOF) solicita a la EASP que se ofrezca continuidad a este proyecto, con acciones de apoyo al trabajo de la Comisión de Salud y Género contemplada en los presupuestos de esta Dirección General.
4. Elaboración y publicación de la serie “Salud de las Mujeres”: El IAM edita la “Serie Salud de las Mujeres”, que elabora la EASP. La serie está dedicada a temáticas de salud de las mujeres, de tipo divulgativo, con lenguaje asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades.
5. Edición de materiales para la sensibilización de profesionales del SSPA: Diseño de una campaña de sensibilización dirigida a la totalidad de los profesionales del SSPA basada en material audiovisual destinado al personal que trabaja en los centros del SSPA combinando tecnología, comunicación, periodismo y marketing social.
6. IGUALSAS: Diseño y evaluación del Plan de ordenación de recursos humanos intervenciones. IgualSAS constituye una Red profesional que tiene por objetivo desarrollar actuaciones de formación para formar, desarrollar herramientas para la integración efectiva del principio de Igualdad de oportunidades, así como compartir ideas e innovaciones en esta materia en el contexto específico del SSPA.
7. Campaña de desmitificación de la menstruación, menopausia y climaterio, en colaboración con el IAM.

**FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)**

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género
  - A.1. Formación y divulgación.
  - A.2. Revisión y actualización Plan de Igualdad.
2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia
  - A.1. artículo 9, 9 bis, 41 y 45 de la Ley 12/2007.
  - A.2. artículo 32 de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Respecto a la formación y divulgación esperamos poder incidir en la superación de los prejuicios y roles de género existentes, ya sea entre los y las profesionales o entre las personas usuarias.

Respecto a la revisión y actualización del Plan de Igualdad, queremos avanzar en el desarrollo de nuestro plan en los próximos años y requerimos revisar el plan existente.

## 16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece las competencias atribuidas a la persona titular de la Consejería, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007. Dicho Decreto fue modificado mediante Decreto 458/2019, de 23 de abril, a fin de ajustar las competencias en materia de drogodependencia y adicciones. El Decreto 572/2019, de 1 de octubre, también procedió a su modificación, incidiendo en el reparto competencial entre la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad y el Instituto Andaluz de la Mujer. Finalmente, y de manera reciente, se ha procedido a otra modificación mediante el Decreto 119/2020, de 8 de septiembre, bajo el amparo de lo dispuesto en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, consistente en asignar a la Consejería de Salud y Familias la materia de centros residenciales de personas mayores hasta el momento en que el Gobierno de la Nación declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y a la Consejería Empleo, Formación y Trabajo Autónomo la materia de juventud.

La situación a nivel internacional y nacional creada a raíz de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 está poniendo de manifiesto que las mujeres están resultando las más afectadas de manera muy relevante en varias dimensiones: los cuidados, esenciales para abordar la pandemia, recaen mayoritariamente en las mujeres, que asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores, en particular con el cierre de los colegios; en un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres parten de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo; y la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento como el actual, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor. Ante ello, hay que aplicar la transversalidad de género en el abordaje de la crisis de modo que el enfoque de género esté presente en las medidas sociales y económicas destinadas a afrontar sus consecuencias. Esto último redundaría en una superación de la crisis con mayor equidad y en mejores respuestas y políticas que pudieran aplicarse en futuras pandemias globales.

### 12P D.S.G. IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Todas las actuaciones se enmarcan en el Objetivo Estratégico “Optimizar los recursos e impulsar la transversalidad del principio de igualdad”.

A.1. Dentro del Objetivo Operativo 1.1. Incrementar la formación y capacitación del personal. Se persigue la realización de acciones formativas con enfoque de género. La corrección de desigualdades detectadas se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, y para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen las causas que las motivan y que la Administración pueda corregir las brechas de dichas desigualdades detectadas. Para llevarlo a efecto, es necesario contar con personal capacitado y formado a través de quienes, se potencie además el principio de transversalidad de género.

A.2. Dentro del Objetivo Operativo 1.2 Garantizar la asistencia instrumental a los centros directivos. Se persigue el refuerzo en materia de personal y medios para la Administración. Debido a los cambios normativos acontecidos en los últimos años, hay que potenciar el funcionamiento electrónico del sector público, fomentando una relación con la ciudadanía más ágil y transparente basada en la comunicación y el sistema de notificación electrónica. Todo ello requiere tanto el mantenimiento de los sistemas existentes, la adaptación de los sistemas de información actuales a las nuevas necesidades, así como la creación de nuevos sistemas, a los que se incorporará la variable sexo así como aquellos indicadores que se consideren relevantes al género, permitiendo con ello el posterior análisis del cumplimiento del principio de igualdad. En materia de recursos humanos, esta Consejería ha solicitado la utilización parcial del Fondo de emprendimiento social (FESE) para la contratación de personal laboral temporal, o funcionario por exceso o acumulación de tareas e implementación de nuevas soluciones tecnológicas.

A.3. Dentro del Objetivo Operativo 1.2 Garantizar la asistencia instrumental a los centros directivos, se implantará el establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y se velará por la inclusión en los pliegos de cláusulas sociales, requiriendo de los centros gestores la incorporación de cláusulas de esta naturaleza en los contratos de servicios.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Artículo 9 bis y 43 de la Ley 12/2007. Artículo 20 y 25 bis de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 22 de la Ley 12/2007; Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía; Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

A.3. Artículo 12 y 24 de la Ley 12/2007. Ley de Contratos del sector público.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Aportar al personal conocimientos teóricos y herramientas prácticas, en función de la demanda de necesidades planteadas por los diferentes centros directivos y relacionada con los ámbitos competenciales de la misma (discapacidad, infancia y familias, servicios sociales, violencia de género...), para que el enfoque de género esté presente en la elaboración de planes estratégicos, programas y proyectos, así como en el diseño, análisis e interpretación de indicadores de género, que permitan identificar las desigualdades en el ámbito de las Políticas Sociales.

Asimismo, y dado que la seguridad y salud laboral están muy presente en el desempeño de funciones, el plan de formación de la Consejería en materia de prevención de riesgos laborales permite analizar los resultados sobre igualdad en la intervención con objeto de conocer las brechas de género y tenerlos en cuenta para poder articular medidas que contemplen las diferencias entre mujeres y hombres.

A.2. La Secretaría General Técnica, se configura como órgano transversal de apoyo a los centros directivos de la Consejería, con el fin de cubrir las necesidades que les permitan el cumplimiento de las competencias que le son propias, mediante la gestión, el apoyo y asesoramiento en materia de personal, prevención de riesgos laborales, gestión económica, contratación, legislación, administración general, obras y equipamientos, informática y sistemas de información. Las

actuaciones se materializarán bien mediante refuerzos en materia de personal, bien mediante la implementación de nuevas infraestructuras tecnológicas en los sistemas de información y tramitación de procedimientos, o bien mediante la contratación externa de apoyo en materia de consultoría, servicios y/o asistencia técnica, con el objeto de proceder a la agilización administrativa de todo tipo de gestiones y autorizaciones administrativas que puedan contribuir a la reactivación económica, el fomento del empleo y del tejido productivo andaluz. Teniendo en cuenta la segregación horizontal y vertical todavía existente en la administración pública andaluza, se espera reducir esa segregación a partir del impulso transversal del principio de igualdad así como la introducción de datos estadísticos desagregados por sexo en las infraestructuras tecnológicas que se implementen.

A.3. Al llevarse a cabo, desde la Secretaría General Técnica, la gestión de la contratación administrativa de todos los centros directivos de los Servicios Centrales así como los contratos centralizados de los centros adscritos a la Consejería, junto a otras actuaciones, como el control, seguimiento y tramitación de los expedientes patrimoniales, se implantará el establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público a fin de perseguir la eliminación de las desigualdades de género en esta materia.

## 31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. En el Objetivo Operativo, adecuar los recursos del sistema de protección de menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo, dentro del área de acogimiento residencial, se han establecido condiciones especiales en la ejecución de los contratos con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Por lo que, en los Pliegos de Prescripciones Administrativas y en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los conciertos sociales, podemos encontrar las siguientes medidas:

1. Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán promover la igualdad de género, haciendo uso del lenguaje no sexista, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, transmitiendo una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, fomentando la presencia equilibrada, la diversidad y pluralidad de roles e identidades de género.
2. La empresa garantizará la igualdad de retribuciones por igual categoría profesional.
3. La entidad garantizará el cumplimiento en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución. Antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar al responsable del contrato un informe detallado sobre todas las actuaciones realizadas, así como aportar las retribuciones del personal cuando sean solicitados.
4. La empresa adjudicataria garantizará la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual y la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.



5. En la elaboración de memorias e informes que la entidad licitadora deberá presentar con motivo de la ejecución del contrato, todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias o usuarias y sobre el personal que ejecute el contrato, deberán estar desagregados por sexo y edades, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse la población sobre la que incide el contrato.

6. La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo una acción nueva en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución. Antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar al responsable del contrato un informe detallado sobre todas las actuaciones realizadas.

7. En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y/o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres y en función del número de contrataciones éstas se realizarán en un porcentaje superior, al menos en 5 puntos al porcentaje medio señalado en el último trimestre para el sector de la actividad concreto por la encuesta de población activa del I.N.E. así como a jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 que hayan sido tutelados por la Administración Pública.

A.2. En los criterios de adjudicación se ha dado puntuación a aquellas entidades que establezcan la mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, y en la Ley 12/2007. Valorándose en concreto:

- flexibilidad horaria para personal y atención a personas usuarias,
- servicio de cuidados para menores durante el desarrollo de actividades,
- ocupación de puestos de responsabilidad,
- coordinación de programas y toma de decisiones proporcional al porcentaje de mujeres y hombres del personal de la entidad las medidas concretas para la igualdad,
- conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

A.3. En el área de acogimiento familiar y adopción, en la Orden de 14 de febrero de 2011, por la que se regula la presentación de las solicitudes de declaración de idoneidad para el acogimiento familiar y la adopción de menores que se hallen bajo la tutela o guarda de la Administración de la Junta de Andalucía, se establece como causa de inadmisión, las solicitudes de declaración de idoneidad en la que se consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores que se está en disposición de acoger o adoptar que impliquen prejuicios o discriminación respecto al sexo, la etnia o cualquier condición sociofamiliar de los niños y niñas.

A.4. Dentro del Objetivo Operativo denominado, Integrar a jóvenes procedentes del sistema de protección de menores en condiciones de igualdad, se pretende consolidar los dispositivos de atención a chicas en situación de vulnerabilidad. Para ello se ha potenciado la puesta en marcha, cofinanciados con Fondo Social Europeo, de nuevos recursos de alta intensidad dirigidos a mujeres, tanto nacionales como migrantes, para proporcionarles, una vez que alcanzan la mayoría de edad y salen del sistema de protección, hasta los 25 años, el alojamiento y programas de inserción a través de orientadores sociolaborales.

A.5. Con respecto a los dispositivos para la atención de menores extranjeros no acompañados, se han puesto en marcha cuatro centros exclusivos para chicas menores.

A.6. En el ámbito de prevención y dentro del Objetivo Operativo, Prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de dificultad, conflicto, riesgo y desprotección de niños, niñas y adolescentes, las actuaciones más relevantes en materia de género son :

- la 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 todos los programas preventivos competencia de la Dirección General de Infancia.
- la desagregación por sexo de los datos de menores que participan en los programas preventivos señalados, a fin de detectar posibles brechas de género de la población atendida; y los de sus progenitores, a fin de sensibilizar sobre la crianza por parte de la figura parental menos presente en la atención a los niños y niñas.
- promoción de actuaciones formativas a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia, en prevención y abordaje de la violencia de género.

A.7. Dentro del Objetivo Operativo, Sensibilizar a la sociedad y profundizar en la formación e investigación en materia de infancia, una de las actividades es promover las investigaciones necesarias para la toma de decisiones. Se pretende realizar un estudio de investigación sobre pobreza infantil en Andalucía con perspectiva de género con el que se pueda comprobar las posibles brechas de género que pudieran existir entre la población infantil.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 9, art. 12, art. 13, art. 22, art. 23, art. 30 y art. 38)

A.2. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 9, art. 12, art. 13, art. 22, art. 23, art. 38)

A.3. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 4.2)

A.4. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 43, art. 46, art. 47, art. 48, art. 49)

A.5. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 43, art. 46, art. 47, art. 48, art. 49)

A.6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 52 bis); Ley 13/2007, de 26 de noviembre (art. 20)

A.7. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 10)

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las condiciones especiales que se introducen en los pliegos, tienen el fin de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la fase de ejecución de los contratos. Con esta medida, además, se eliminarán las desigualdades de género en los centros y servicios de protección de menores y se potencia la contratación de mujeres, favoreciendo a su vez, la conciliación familiar.

A.2. La preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas entidades, que mejoren los requisitos mínimos en materia de igualdad, en este caso de tipo social, tenderán a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

A.3. Desde la entrada en vigor de dicha Orden en 2011, no se admiten solicitudes de familias acogedoras o adoptivas, en las que se indique la preferencia de sexo de la persona menor, medida necesaria para seguir luchando con esta discriminación.

A.4. Con este programa, a través de pisos de autonomía, se le proporciona a las mujeres jóvenes procedentes del sistema de protección de menores, una atención integral que cubra sus necesidades de alojamiento y manutención, así como todas sus necesidades básicas y las específicas, mientras se trabaja con ellos para su integración social y laboral, con el apoyo y seguimiento del equipo de profesionales orientadores, facilitando su empoderamiento para no caer en manos de redes de trata y prevenir posibles situaciones de violencia de género.

A.5. La puesta en marcha de estos recursos exclusivos para mujeres menores del sistema de protección permite trabajar con ellas de forma más intensa la prevención de la trata y otras formas de violencia de género.

A.6. Se pretende promover en las figuras parentales, el ejercicio de la parentalidad positiva, mediante pautas de crianza positivas en ambos progenitores. Asimismo, seguir avanzando en la prevención y abordaje de las situaciones de desigualdad por razón de género por medio de las actuaciones de los profesionales que intervienen con población infantil. Por otro lado, se espera incrementar el conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género a través de los programas preventivos, en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia.

A.7. Se pretende realizar un estudio de investigación sobre pobreza infantil en Andalucía con perspectiva de género con el que se pueda comprobar las posibles brechas de género que pudieran existir entre la población infantil.

## 31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Renta Mínima de Inserción Social.

A.2. Planes de inclusión sociolaboral de personas perceptoras de la Renta Mínima de Inserción Social.

A.3. Formación del personal.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Ley 12/2007, (artículo 46).

Ley 13/2007, (artículo 46).

Decreto-ley 3/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía. (art. 3 y 4).

A.2. Ley 12/2007, (artículo 46).

Decreto-ley 3/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía. (art. 18)

A.3. Ley 12/2007, (artículo 8).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. En general, son mujeres en su mayoría, las titulares de las unidades familiares receptoras de esta prestación. A las mujeres que forman familias monoparentales, titulares de la renta mínima de inserción social, se incrementa la cuantía de esta prestación.

A.2. La consecuencia es incrementar el número de familias en cuyos planes de inclusión sociolaboral se incluyen actuaciones en materia de corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de las personas dependientes en la unidad familiar.

A.3. La consecuencia es disponer de un personal formado que pueda integrar e identificar el impacto de género de las actuaciones atendidas por el programa presupuestario.

## 31H VOLUNTARIADO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Fomentar activamente la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades de voluntariado. Para ello, en las distintas convocatorias de subvenciones se baremará positivamente la presencia paritaria de mujeres en la Junta Directiva o Patronato de las entidades solicitantes.

A.2. Fomentar activamente la incorporación del ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una de las áreas de actividad de las entidades de voluntariado, incentivando su baremación en las convocatorias de subvenciones.

A.3. Fomentar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades de voluntariado, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1 y A.2 La Ley 12/2007, dispone en su artículo 13, relativo a subvenciones y ayudas que la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

A.3 Asimismo, el artículo 27.1 de la citada Ley establece que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007. Adicionalmente, el artículo 27.2 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Aumentar la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las entidades de voluntariado inscritas en el registro general de voluntariado, dado que si bien en materia de voluntariado se observa una mayor participación de mujeres, la feminización del sector se

rompe cuando se analiza la presencia de las mujeres como responsables de estas entidades, evidenciando para este ámbito la persistencia de dinámicas que dificultan la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones

Aumentar el número de entidades de voluntariado inscritas en el registro que identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad puesto que, si bien la referida igualdad constituye un área de actividad con un peso importante en el conjunto de las entidades de voluntariado, todavía resulta insuficiente vista la magnitud y extensión de las desigualdades de género en nuestra sociedad.

Aumentar el número de entidades de voluntariado que disponen de planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

### 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

##### **DISCAPACIDAD**

A.1. Planificación estratégica con enfoque de género: III Plan de Acción Integral para personas con discapacidad en Andalucía, Plan de Atención Integral para mujeres con discapacidad en Andalucía y II Plan de Empleabilidad y Personas con Discapacidad.

A.2. Fomento de acceso a recursos (servicios y/o prestaciones específicas).

A.3. Promoción de imagen real y positiva de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres.

A.4. Accesibilidad cognitiva y violencia de género.

##### **MAYORES**

A.1. Fomento del buen trato a personas mayores, en el que destacan a su vez: la sensibilización hacia el buen trato de las mujeres mayores por la sociedad en su conjunto; el programa contra el maltrato y la prevención de la violencia de género en los centros de personas mayores.

A.2. Difusión de guías de información y sensibilización para el incremento de la práctica del ejercicio físico y mejora de los hábitos alimentarios de las personas mayores, con el objetivo de fomentar una cultura de vida saludable y prevenir la dependencia. La difusión tendrá en cuenta aquellos puntos de distribución donde acudan mayoritariamente las mujeres, por ser ellas las que en mayor medida padecen de un peor nivel de salud, a pesar de tener una mayor esperanza de vida.

A.3. Desarrollar y realizar estudios sobre las características socioeconómicas de la población potencialmente dependiente y aumento y equiparación de recursos de atención de la población dependiente. Según las proyecciones demográficas previstas por el IECA, el incremento de las personas dependientes (más mujeres frente a hombres) produce un aumento de la demanda de recursos para la atención a las mismas. Una planificación adecuada y sostenible, requiere entre otros factores, de la disposición de este tipo de información.

A.4. Incorporar a la convocatoria anual de subvenciones, programas que contengan como concepto subvencionable actuaciones específicas que reduzcan las desigualdades por cuestión de género detectadas en el diagnóstico, teniendo en cuenta la situación de mayor vulnerabilidad de

las mujeres mayores respecto de los hombres, que produce una situación de desventaja que debe tenerse presente en el desarrollo de los programas.

**DEPENDENCIA** (Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía)

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

### **DISCAPACIDAD**

Ley 12/2007, artículo 1 (A.2); artículo 7 (A.3); artículo 13 (A.2); artículo 43 (A.1) artículo 48 (general); artículo 55 (A.2)

Ley 13/2007, artículo 39.1.a (A.4)

### **MAYORES**

Ley 12/2007, artículos 43.1, 44 y 45.

Ley 13/2007, artículo 48.4.

**DEPENDENCIA** (Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía)

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

### **DISCAPACIDAD**

La planificación estratégica a desarrollar por la DG de Personas con Discapacidad e Inclusión, al amparo de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, presta una atención centrada en la persona, integral, de calidad y continuada a lo largo de la trayectoria vital de las personas con discapacidad.

En cuanto al acceso a recursos a través de subvenciones, se continuará con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad y se potenciará el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad así como de actuaciones en materia de atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género.

Se mantiene la sensibilización sobre sesgos de género y discapacidad, la capacitación en el abordaje y la eliminación de éstos así como la formación en materia de detección precoz de casos de violencia de género a los y las profesionales de la red de centros de valoración y orientación y de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.

Como novedad, se apostará por la promoción de una imagen real y positiva de las personas con discapacidad que favorezcan a nivel social el cambio de actitudes, sesgos, y prejuicios sobre aquellas, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad.

Por último, se continuará trabajando en apoyo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género en una línea de accesibilidad cognitiva que permita garantizar a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género una adecuada información y acceso a servicios y prestaciones.

### **MAYORES**

La desigualdad entre mujeres y hombres mayores de 55 años, respecto al rol del cuidado no profesional, hace que sean necesarias medidas que contribuyan a corresponsabilizar estas tareas en el

ámbito familiar y social. Así disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá al desarrollo profesional como miembro activo de la sociedad, ya sea incrementando su capacidad económica o disminuyendo las tasas de desempleo de mujeres trabajadoras.

Las situaciones de maltrato y violencia, tanto en el ámbito privado como en el institucional, tienen un importante reflejo en las mujeres mayores. Para luchar contra esta lacra, además de los mecanismos establecidos del Teléfono de Atención a las personas mayores, el Servicio de Asistencia a las Víctimas de Andalucía, los protocolos de protección y medidas cautelares, etc., es necesario profundizar en distintos ámbitos proporcionando una formación adecuada a profesionales de los centros de personas mayores, y una centralización y explotación de datos de las situaciones abusivas detectadas. La oportunidad de las medidas y acciones a acometer deben venir acompañadas de un diagnóstico previo correcto y adecuado, que recoja el máximo de situaciones producidas. Todo redundará en reducir la especial vulnerabilidad de las mujeres mayores.

Con la promoción de hábitos saludables se promueve la salud de las personas, especialmente de las mujeres mayores, previendo así la aparición de enfermedades y el deterioro funcional, disminuyéndose así los índices de dependencia.

Una vez se ha constatado que existe una tasa más alta de mujeres mayores en riesgo de pobreza o exclusión social, y una realidad altamente mayoritaria de mujeres mayores que renuncian al desarrollo social en su rol de cuidadoras principales, además de la brecha salarial, es necesario correlacionar las características socioeconómicas de las personas mayores con los recursos de atención de la población dependiente, especialmente de las mujeres mayores.

La modificación de los conceptos subvencionables en el ámbito competencial de esta Dirección General y la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de los programas, pretende reducir la desigualdad detectada entre hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de empleo, soledad, maltrato, buen trato, sin detrimento del resto de programas.

**DEPENDENCIA** (Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía)

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 31R en conjunto debe seguir profundizando su coordinación interna y presentar un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) conjunto.

El área de discapacidad debe seguir trabajando en la implementación de las recomendaciones específicas realizadas al área de discapacidad, en lugar de recomendaciones generales del programa presupuestario 31R. En este sentido, cabe destacar la necesidad de elaborar diagnósticos sobre género y discapacidad que sean integrales y sistemáticos, y que recojan todos los factores y analicen las causas y consecuencias que provocan las desigualdades. Disponer de un mapeo que priorice los ámbitos más necesarios de intervención pública y contar con indicadores comparativos de mujeres y hombres. Acotar y concretar objetivos de género, en coherencia con la normativa de igualdad, que tengan presencia en la documentación presupuestaria y definir nuevas actuaciones y medidas asociadas a los objetivos de igualdad de género teniendo sus necesidades específicas, acompañadas de suficientes indicadores de género que midan el impacto de las medidas impulsadas. Identificar entre su personal las necesidades de formación en materia de igualdad de género y presupuesto y diseñar un Plan de formación en el área de personas con discapacidad en estas materias. Diseñar una agenda de género específica para dotar al presupuesto de perspectiva de género en el área de personas con discapacidad y que se integre en el nuevo

Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) del programa asignando la responsabilidad de liderar y coordinar la integración de género en el presupuesto a un puesto concreto, que participe en la elaboración, desarrollo y seguimiento del DOE.G+ y que sea la responsable de coordinar la estrategia de presupuesto y género en el centro directivo.

En el área de Mayores, se observa una mejora en el diagnóstico a raíz de la elaboración del Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía, cuyo desarrollo está previsto para el período 2020-2023 y en la planificación presupuestaria con una actuación específica en el presupuesto 2020 para la realización de una campaña de sensibilización que promueva el buen trato a las mujeres mayores por parte de su entorno. Sin embargo, dichas actuaciones no cubren todo el área competencial del programa y tampoco se ha definido ningún objetivo específico de género para el área de mayores. Siguen necesitándose, además, avances en la definición de indicadores y coherencia general de la transversalidad de género en toda la planificación presupuestaria, ya que la atención a más mujeres que hombres, no significa por sí misma una integración de la perspectiva de género. Debe diseñar una planificación de presupuesto y género específica, un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+).

La ASSDA, en el área de la Dependencia, ha llevado a cabo un diagnóstico anual durante los años 2018, 2019 y 2020 que actualizan datos periódicamente y se desagregan por sexo además de incorporar índices de distribución, de concentración, de feminización y brechas de género. Sin embargo, estas mejoras no se han traducido en una redefinición para la mejora de la integración de género en la planificación presupuestaria del programa en los Presupuestos 2019, 2020 y 2021. En la planificación y ejecución, las actuaciones propuestas para el Presupuesto 2021, siendo apropiadas e innovadoras en el ámbito de la dependencia, siguen limitándose a parcelas de actuación presupuestariamente menores del programa (Respiro Familiar, TAJ65, Teleasistencia), apreciándose mejoras en lo que a contratación se refiere. No obstante, cuando se abordan las prestaciones de servicios residenciales, centros de día y prestaciones económicas, donde se concentra el grueso del peso presupuestario, se plantea un estudio cuya acción es a medio plazo; sin resultados y actuaciones definidas actualmente. Se valora el eje de formación previsto, si bien no se concreta la existencia de un Plan de formación. Al igual que el resto de las áreas es necesario no demorarse en elaborar una nueva planificación de presupuesto y género para la ASSDA, que incorpore los avances tanto en el marco de la legislación de igualdad andaluza como de la planificación sectorial y que se integrará en el DOE.G+ del programa 31R, para lo cual será necesario trabajar de manera coordinada con las otras dos áreas de su competencia.

## 32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación.

A.2. Fomentar activamente la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades. Para ello, en la convocatoria de subvenciones se baremará positivamente la presencia paritaria de mujeres en la Junta Directiva o Patronato de las entidades solicitantes.

A.3. Fomentar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en la entidades, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.



## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, dispone en su artículo 13, relativo a subvenciones y ayudas que la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

Asimismo, el artículo 27.1 de la citada Ley establece que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007.

Adicionalmente, el artículo 27.2 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Aumentar la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las entidades, dado que el sector de los servicios sociales está ampliamente feminizado, pero no se constata una participación equilibrada de mujeres como responsables de estas entidades, lo que pone de manifiesto en este ámbito la persistencia de dinámicas que dificultan la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones.

Aumentar el número de entidades en el ámbito de los servicios sociales que disponen de planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

Incrementar la percepción de la ciudadanía de la conciliación como un derecho que garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Aumentar el número de políticas públicas que favorezcan realmente la conciliación y que incorporen medidas eficaces para la corresponsabilidad familiar.

Incrementar el número de acciones de coeducación para la distribución de los tiempos de los cuidados no remunerados.

Coordinar la colaboración de todas las Consejerías y entidades de carácter público de la Junta de Andalucía en el desarrollo e implementación de las medidas de conciliación.

## 16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

### 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de formación, así como de estudios y publicaciones en materia de violencia de género. Programas de formación en materia de violencia de género desarrollados por entidades sin ánimo de lucro, a fin de formar a colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, y a colectivos de profesionales actuales y futuros relacionados con la materia. También, realización de estudios y publicaciones en materia de violencia de género.

A.2. Organización, gestión y evaluación del XII Congreso Internacional para el estudio de la Violencia contra las mujeres. Celebración de un encuentro interdisciplinar con el fin de crear redes de trabajo común, foros de intercambio de buenas prácticas entre los profesionales y personas interesadas en la lucha contra la violencia a las mujeres.

A.3. Formación a profesionales de la seguridad en materia de Violencia de Género. Formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de Andalucía a través de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía mediante la impartición de cursos de formación en la materia al Cuerpo de la Policía Local, a la Unidad de la Policía Nacional adscrita así como a otros colectivos de seguridad pública de Andalucía. Dichos cursos se basarán, entre otros, en la atención a las víctimas de género en las dependencias policiales, a las extranjeras víctimas de violencia, herramientas existentes en la protección a las mujeres víctimas.

A.4. Formación a profesionales que trabajan en el ámbito de la Violencia de Género; jornadas formativas dirigidas a jueces, fiscales, personal sanitario así como agentes sociales. A fin de garantizar una mejor asistencia a las víctimas resulta ineludible la formación de todos los profesionales que intervienen en la prevención y protección de la violencia de género mediante jornadas formativas dirigidas a jueces, fiscales, personal sanitario así como agentes sociales que trabajen en el ámbito.

A.5. Realización de jornadas de formación y visibilidad del colectivo LGTBI. Se realizarán jornadas de formación para la población en general para visibilizar y dar a conocer la realidad de este colectivo.

A.6. Servicio de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo. Su finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, y favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, y de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado.

A.7. Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, tanto grupal como individualizada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.

A.8. Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género: Se persigue mejorar el bienestar psicosocial y atender las necesidades socioeducativas de los hijos e hijas, de entre 0 y 17 años, de las mujeres que sufren o han sufrido violencia por parte de sus parejas o ex-parejas y que están siendo atendidas en los distintos recursos del Instituto Andaluz de la Mujer. Ampliado a mujeres embarazadas.

A.9. Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género: Se interviene con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 18 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores.

A.10. Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y on-line a víctimas de violencia de género: Servicio prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y *online* realizando la consulta a través de la página web del IAM, ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información.

A.11. Servicio de apoyo psicológico en crisis por víctimas de violencia de género con resultado de muerte o tentativa de homicidio: Servicio, pionero en el estado español, para favorecer la recuperación emocional de los familiares y otras personas del entorno de mujeres víctimas mortales de violencia de género o con tentativa de homicidio, constituyéndose como un recurso de intervención temprana e integral, dirigido a potenciar la resiliencia de los/as familiares directamente afectados y a minimizar las vulnerabilidades en el afrontamiento de este hecho traumático, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de trastornos psicológicos y emocionales de mayor envergadura.

A.12. Subvenciones a Corporaciones Locales para refuerzo y ampliación de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM): Desde los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc.), se articula una intervención global dirigida a mujeres.

A.13. Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales: Se trata de un servicio multidisciplinar que ofrece a las mujeres víctimas de agresiones sexuales, atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, a través del teléfono 900 200 999, y presencial, durante los fines de semana y días festivos, pues dichos días, así como las fiestas populares y espacios lúdicos de diversión, son los momentos que entrañan para las mujeres mayor riesgo de sufrir este tipo de agresiones.

A.14. Servicio de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999): Servicio de atención directa a mujeres en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112.

A.15. Continuación del proyecto de creación de la ventanilla única de atención a las víctimas de violencia de género: Con esta actuación se pretende avanzar en el proyecto de creación de un canal telemático único de información y atención a las víctimas de violencia de género en Andalucía, en desarrollo de lo establecido en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, lo que favorecerá una mayor eficiencia en la respuesta integral a las víctimas, al tiempo que permite una simplificación de los trámites administrativos.

A.16. Creación de centros específicos y unidades móviles de atención inmediata a mujeres y menores víctimas de violencia sexual: Para la prestación de un sistema integral de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual, se requiere disponer de medios materiales que favorezcan una inmediata intervención, con independencia de las actuaciones que posteriormente procedan, para lo cual se pretende disponer de locales y unidades móviles destinadas específicamente a dicha finalidad.

A.17. Acciones encaminadas a la detección de situaciones de violencia sexual en mujeres y menores víctimas de violencia sexual: Se requiere la realización de acciones continuadas para la detección y atención a las víctimas para lo cual, se prevé la actuación de las unidades móviles al menos 5 días a la semana en tres capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.18. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro y a entidades entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en situación de riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la situación de violencia de género: inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la situación de violencia de género.

A.19. Campañas de información y sensibilización encaminadas a la prevención de conductas violentas y promover relaciones igualitarias: Se realizarán campañas en diversos medios y a través de diferentes soportes, dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, para informar sobre la violencia de género, sensibilizar a la ciudadanía contra los actos de violencia machista y contribuir a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.

A.20. Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos: Se continuarán realizando acciones formativas, tanto en los Centros Provinciales del IAM, como en los Centros Municipales de Información a la Mujer, casas de acogida y demás recursos públicos.

A.21. Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos/as: Se procederá a la edición de diversos materiales destinados a la difusión de las acciones que se emprendan a lo largo del ejercicio, con la finalidad de sensibilizar y prevenir a la sociedad contra la violencia de género.

A.22. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el Servicio Integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos económicos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

A.23. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.

A.24. Ayudas de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo: Se continuará con la concesión de ayudas de inserción laboral destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, atendidas en el Servicio Integral de atención y acogida de mujeres víctimas y menores a su cargo, que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo, con el objetivo de su inserción laboral, mediante el desarrollo de itinerarios personalizados, procesos de adquisición de habilidades sociales y cualificación profesional para el empleo.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1 a A.4.: estas actuaciones responden a los siguientes mandatos recogidos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: Artículo 9, artículos 5 y 6 y artículos 20-25.

A.5. Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

A.6. a A.24.: Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la misma. Además, se encuadran los fondos finalistas del estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de la mujer para que pueda afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1 a A.4.: se pretende 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. Así como crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. Con el fin último de erradicar la violencia de género, y la plena igualdad entre hombres y mujeres.

A.5.: se pretende la inclusión total en la sociedad de las personas LGTBI y sus familiares, su participación en todos los ámbitos, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

A.6. a A.24.: La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

## 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Tareas de coordinación y asesoramiento de las Unidades de Igualdad de género del IAM. Para la implementación y consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del IAM, apoyando y coordinando a las

Unidades de Igualdad de Género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A.2. Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía. Destinada al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, a través de cursos de formación y perfeccionamiento, presenciales o a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

A.3. Desarrollo de programas coeducativos: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc. Se incrementará el número de acciones en materia de coeducación, con el fin de establecer las bases para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

A.4. Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género. Se impulsa una línea de subvenciones a las universidades públicas de Andalucía, que permita una mayor colaboración y coordinación con el IAM, a fin de seguir avanzando en la promoción de la igualdad de género y en la formación de las universitarias, que recoja la dilatada y diversificada trayectoria del desarrollo de medidas precedentes e introduzca acciones más acordes con el contexto socio laboral y cultural actual.

A.5. Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y acoso laboral. Se facilitará el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en las empresas andaluzas mediante un servicio de asesoramiento en igualdad, para eliminar las desigualdades por razón de sexo que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, a través de la puesta en marcha de planes de igualdad y protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, mejorando así las condiciones de trabajo de las mujeres andaluzas. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.

A.6. Subvenciones a Universidades para la diversificación laboral de mujeres profesionales universitarias (programa UNIVERGEM). Se continuará con el desarrollo del Programa mediante subvenciones concedidas a las Universidades Públicas de Andalucía, para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

A.7. Elaboración de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las empresas a través del desarrollo de programa informático. Se continuará con el desarrollo y potenciación del uso del programa informático de recopilación y análisis de datos para la elaboración de diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, con el que se pretende detectar las desigualdades existentes, y poner a disposición de las empresas los medios necesarios para elaborar sus planes de igualdad. Además, se continuará con la digitalización para la confección de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, adaptados a la tipología de la empresa que lo demande.

A.8. Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Se ha detectado la necesidad de aumentar la sensibilización social en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el mercado de trabajo de Andalucía, así como de ampliar el grado de conocimiento del protocolo marco publicado por esta Agencia Administrativa, de forma que crezca su nivel de uso y aplicación por las empresas públicas y privadas andaluzas, poniendo a disposición de la ciudadanía y de las empresas soportes autoeditables del protocolo en atención a las diferentes características de las empresas, así como asesoramiento específico.

A.9. Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprosesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral. Se pretende, en última instancia, remover los obstáculos económicos, sociales, territoriales, o de cualquier otro tipo que puedan impedir tener una defensa de sus derechos de calidad para las discriminaciones laborales por razón de sexo, y sin ningún tipo de requisito previo para el acceso a estas prestaciones.

A.10. Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido.

A.11. Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía. Se desarrollará un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tiene su actividad empresarial, como a las emprendedoras, así como actuaciones para implementar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas en dichas materias. Igualmente se desarrollará el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, destinado a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

A.12. Formación y capacitación del personal técnico para incorporar la perspectiva de género. Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas al personal de Andalucía Emprende y Andalucía Orienta, así como a otros agentes implicados en la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la integración de la perspectiva de género en el ámbito empresarial y laboral, así como implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

A.13. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del IAM desde su creación, a través del Programa Asocia, con el objetivo de impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. Se seguirán convocando subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

A.14. Formación para mujeres asociadas. Programa Asocia. El Programa Asocia tiene como finalidad configurar la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad, a través de las entidades en las que se integran y que las representan. Para ello, se realizarán actuaciones de carácter capacitador y generador de espacios de intercambio, como son la celebración de seminarios y encuentros de mujeres asociadas en cada una de las ocho provincias andaluzas.

A.15. Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres es un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

A.16. Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. Se continuará celebrando la campaña divulgativa con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, para sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, así como se celebrarán otros actos y actuaciones con la misma finalidad.

A.17. Convocatoria de los premios Meridiana. Con motivo de la celebración del 8 de marzo, se continuarán concediendo los Premios Meridiana, como reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

A.18. Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Desde la creación del IAM, está en marcha una red de servicios a nivel territorial, articulado a través de las entidades locales andaluzas denominados, Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc.), desde los que se articula una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y fomento de la participación. Se realizan programas específicos de desarrollo personal y asesoramiento jurídico. Asimismo, en el ámbito municipal, son el primer nivel de atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, y la coordinación para la protección integral de las mismas. Se convocan anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos.

A.19. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres. Los Centros Provinciales de la Mujer en cada una de las ocho provincias andaluzas, son los órganos encargados de la información y atención directa a las mujeres, así de la organización y desarrollo de las distintas actividades en los ámbitos psicológicos, sociales, culturales, etc.

A.20. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999). Servicio de atención directa a mujeres ofrecido en el teléfono 900 200 999, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112.

A.21. Centro de documentación María Zambrano. Creado en el año 1990, está especializado en mujer y género, abierto desde sus inicios al público en general, con muchos de sus servicios accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará dotando y ampliando sus fondos documentales.

A.22. Publicación periódica sobre hábitos saludables y jornadas informativas sobre mujer y salud. El IAM edita desde 2019 una serie de publicaciones periódicas denominadas "Serie Salud", de tipo



divulgativo, con lenguaje sensible al género y asequible a la población general y dirigida a mujeres de todas las edades. La elaboración de la publicación se realiza mediante encomienda de gestión por la Escuela Andaluza de Salud Pública.

A.23. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM. Mantenimiento de la página web como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del IAM.

A.24. Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM. Asistencia técnica para el tratamiento y explotación de los datos generados por la propia actividad del IAM.

A.25. Observatorio de la publicidad no sexista: Tiene como finalidad analizar el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias, a fin de evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres y promover imágenes de diversidad de mujeres. Continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre contenidos que atenten contra la dignidad de la mujer.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 12/2007, puesto que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Atendiendo a lo dispuesto en la Ley 10/1998 de 29 de diciembre de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, donde establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”.

Además, la Ley 12/2007, define expresamente como objetivo principal, “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”.

Para ello, en el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

Por tanto, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

### 31F PENSIONES ASISTENCIALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumentar los recursos económicos anuales de las mujeres mayores o con discapacidad, que sean titulares de prestaciones del Fondo de Asistencia Social (FAS), Subsidio de garantía de ingresos mínimos (S.G.I.M) o pensión no contributiva de la Seguridad Social.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

- Ley Orgánica 3/2007, artículo 11.
- Ley 12/2007, artículo 46.
- Real Decreto Legislativo 8/2015 artículo 2.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Hay que considerar que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, al tratarse de prestaciones de derecho. El ser persona beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de pensiones no contributivas, así como del subsidio de garantía de ingresos mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para ser una persona beneficiaria de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, y es que la política en materia de prestaciones asistenciales pretende mejorar la situación socioeconómica que históricamente las mujeres han presentado, sobre todo en el tramo de edad de mujeres a partir de los 60 años, de mayor vulnerabilidad social y económica, sobrevenida a la vulneración de sus derechos y generando situaciones de clara desigualdad social con una menor o ninguna participación en el mercado de trabajo, de la que se deriva su menor o escasa cotización a la Seguridad Social que, dado el carácter asistencial de esta política, hace de las mujeres las perceptoras mayoritarias.

Hay una patente brecha de género en las pensiones que reproduce y amplía la brecha de género en los salarios. Las mujeres acceden al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres debido a la discriminación laboral, cuando acceden tienen trayectorias laborales más irregulares, con más lagunas y trabajos a tiempo parcial producto de una peor conciliación de las obligaciones familiares, trabajo reproductivo, cuidados, etc atribuidas por la división sexual del trabajo, y las laborales.

Por lo que se podría deducir que la gestión de estas prestaciones tendrá un impacto mayor en el colectivo femenino, aunque en un sentido estricto del análisis de género, más que un impacto favorable en comparación con la de los varones, debiera entenderse como una medida de pura justicia social a un colectivo discriminado durante largo tiempo.

A pesar de lo anterior, cabe destacar que, al realizar un análisis más pormenorizado de los pensionistas no contributivos por tramos de edad (únicas prestaciones que se encuentran vigentes en las que se admiten nuevas altas de personas beneficiarias), se deduce que en los años más recientes la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician es menor, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso mujeres más beneficiarias que hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de las mujeres.

## 16.51 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID)

### 82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del OE.1 Contribuir a la lucha contra la pobreza y promoción del Desarrollo Humano sostenible, se encuadran las siguientes actuaciones:

A.1. Apoyo para la generación de procesos de desarrollo humano sostenible en los países socios de la cooperación andaluza: mediante subvenciones se pretende financiar proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género siguiendo la clasificación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD)

A.2. Apoyo para atender a personas en situación de vulnerabilidad víctimas de catástrofes naturales y/o bélica: mediante subvenciones se pretende financiar proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género siguiendo la clasificación del CAD.

A.3. Realizar el seguimiento de las intervenciones apoyadas por la AACID, revisando el cumplimiento de los criterios de calidad. Mediante subvenciones se pretende financiar instrumentos de seguimiento y gestión del conocimiento, con la intención de mejorar tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género como su impacto.

A.4. Educación, sensibilización y comunicación en cooperación para el desarrollo: mediante subvenciones se pretende financiar proyectos para la educación en valores relacionados con la solidaridad, la paz, la cooperación y la resolución pacífica de los conflictos mediante el instrumento de educación para el desarrollo.

A.5. Mejora de las capacidades técnicas en Andalucía para mejorar la política de cooperación para el desarrollo: mediante subvenciones se pretende financiar el apoyo a la formación especializada; la mejora del conocimiento sobre los procesos que influyen en el desarrollo socioeconómico de los países empobrecidos a través del fomento de la investigación; la resolución de problemas concretos del desarrollo en los países socios, con tecnologías apropiadas y métodos adaptados para ello, con un tratamiento integral de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, que financien proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género, siguiendo la clasificación del CAD.

A.6. Promover la articulación multi-nivel y multi-actor en el marco de la coherencia de políticas de la Agenda 2030: fomentar la participación de los agentes de cooperación en la configuración de una red multidisciplinar de colaboración e intercambio de ideas y experiencias que ofrezca insumos a la política de cooperación, que esté principalmente orientada a la perspectiva de género.

A.7. Elaboración de diagnósticos de coherencia de políticas y la integración de los enfoques multi-nivel y multi-actor en cooperación: realizar un análisis de categorías relevantes desde la perspectiva de género, incluyendo brechas de género, patrones de comportamiento, factores de influencia, acceso y control de los recursos, participación en la toma de decisiones, roles de cuidados, uso del tiempo, que incluyan datos desagregados por sexo, edades e ingresos.

A.8. Participación en foros relacionados con la localización, seguimiento y evaluación de los objetivos de desarrollo sostenibles: promover la participación de Andalucía en los debates sobre la Agenda 2030, y en las redes y foros nacionales e internacionales relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y al hacerlo, a menos en seis de esos foros se trabajará activamente para fortalecer la integración efectiva de la perspectiva de género en la territorialización de la Agenda 2030 y los ODS.

A.9. Pilotaje del mecanismo de presupuestos con enfoque de género: con esta actuación se desarrollará la versión final del mecanismo de Presupuestos con Enfoque de Género para este programa.

A.10. Diseño de un programa de participación con enfoque de género para el desarrollo humano y sostenible: con esta actuación se diseñará la versión final del programa de participación con enfoque de género para el desarrollo humano y sostenible destinado a todos los agentes de la cooperación para el desarrollo.

A.11. Diseño de un Plan de Acción para el desarrollo de la cultura organizativa proequidad de género en la AACID: con esta actuación se desarrollará la versión final de la herramienta para la promoción de la cultura organizativa proequidad de género para la AACID.

A.12. Desarrollo de herramientas, instrumentos y espacios de coordinación e incidencia que integren género en la corriente principal: con estas actuaciones se pretende desarrollar un plan de acción para generar sinergias que promuevan la coherencia de políticas con perspectiva de género; participar en espacios de incidencia y generación del conocimiento sobre Género y Agenda 2030 y ODS y hacer visitas de seguimiento y gestión del conocimiento a actuaciones de género de especial interés.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres [CEDAW (artículo 1)], la Plataforma de Acción y la Declaración de Beijing; la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; el II Plan de Acción de Género de la Unión Europea; el Pacto andaluz por la igualdad de género; el Plan director de la Cooperación internacional para el desarrollo (PACODE); el Estatuto de Autonomía de Andalucía, la Ley de Cooperación Andaluza, el Decreto de creación de la AACID, la Ley 12/2007, (artículo 50 quáter).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se espera contribuir a:

1. Visibilizar como el crédito presupuestario del programa 82B contribuye a eliminar la discriminación contra las mujeres.
2. Mostrar los avances en el cumplimiento de los compromisos normativos y programáticos proequidad de género a los que está sujeta la política andaluza de cooperación internacional para el desarrollo.
3. Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la inversión y el gasto público.
4. Mejorar la eficacia y el impacto de la política pública de cooperación internacional para el desarrollo.
5. Dotar de mayor coherencia de género a toda la documentación presupuestaria.
6. Fortalecer las fuentes de información disponibles tanto para el seguimiento como para la gestión del conocimiento.
7. Consolidar el procedimiento de coordinación tanto interno como externo.

Todo ello para contribuir a erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas y a promover su autonomía y empoderamiento, incidiendo en todos los ámbitos de actuación tanto temáticos como geográficos definidos en el Plan Director de la Cooperación Andaluza.

## 16.52 AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA (ASSDA)

### 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

---

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género
  - A.1. Acción formativa enfoque integrado de género e igualdad.
  - A.2. Acción formativa Igualdad de oportunidades en la gestión de las organizaciones.
  - A.3. Acción formativa habilidades directivas para incentivar el acceso de las trabajadoras.
  - A.4. Implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.
  - A.5. Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
  - A.6. Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género.
  - A.7. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.
  - A.8. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.9. Acción formativa violencia género para puestos específicos.

A.10. Desarrollar actuaciones de prevención y sensibilización sobre la violencia de género dirigidas a las personas usuarias de las seis comunidades terapéuticas ASSDA y del centro PEPSA.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

A continuación se cita el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

1. Artículo 9 bis. “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. Apartados 1 y 2. Actuaciones: A1, A2, A3, A7 y A8.
2. Artículo 30. “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Apartados 1, 2 y 3. Actuación: A5.
3. Artículo 32. “Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública”. Apartados 1, 2 y 3. Actuación: A8.
4. Artículo 37. “Organización de espacios, horarios y creación de servicios”: Apartado 3. Actuación: A4.
5. Artículo 43. “Igualdad en las políticas sociales”: Apartado 7. Actuaciones: A1, A.2, A7, A8, A.9.
6. Artículo 46. “Inclusión social”. Apartados 1 y 2. Actuación A.10.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último también incluye a las madres de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas. La Ley incluye un artículo específico para el ámbito de actuación de la ASSDA:

1. Artículo 29 ter. “Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género”. Apartados 1 y 2. Actuaciones: A.8 y A.9.
2. Artículo 45. “Atención a colectivos especialmente vulnerables”. Apartados 1, 2, 3 y 4. Actuación: A.10.
3. Artículo 53. “Derechos de las trabajadoras”. Apartados 1, 2 y 3. Actuación: A.4, A.7, A.8 y A.9.
4. Artículo 56. “Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía”. Apartados 1 y 2.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género. Asimismo, las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad facilitan el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

En la atención a las adicciones, la literatura científica indica que existe una mayor prevalencia tanto de mujeres víctimas como de agresores entre las personas con problemas de adicciones. La adicción puede desarrollarse como respuesta al malestar psicológico motivado por la situación de violencia o bien el contexto de la adicción puede propiciar circunstancias que degeneren en procesos de violencia machista. Es frecuente que estas personas no tengan conciencia de su situación de maltrato, que la minimicen o que no hablen de ello por diversos motivos.

La comunidad terapéutica, tanto por la duración del tratamiento como por el tipo de intervención, es un enclave estratégico para abordar actuaciones de prevención y sensibilización de la violencia de género con las personas usuarias de este tipo de recursos, facilitando así la identificación de situaciones y comportamientos que constituyen violencia machista y promoviendo valores y conductas que contribuyan a su erradicación.

## 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Atención a las personas mediante el servicio de Respiro Familiar.
- A.2. Protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores y personas con discapacidad en el Servicio de Telesistencia.
- A.3. Asesoramiento jurídico a víctimas de violencia de género titulares de la TAJ65.
- A.4. Acción formativa Detección de situaciones de violencia de género en la atención telefónica ASSDA.
- A.5. Acción formativa enfoque integrado de género e igualdad.
- A.6. Acción formativa Igualdad de oportunidades en la gestión de las organizaciones.
- A.7. Acción formativa habilidades directivas para incentivar el acceso de las trabajadoras.
- A.8. Implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.
- A.9. Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- A.10. Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- A.11. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.
- A.12. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.13. Analizar desde el punto de vista de la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.14. Acción formativa violencia de género para puestos específicos.

A.15. Estudio de segmentación de la población usuaria del servicio de teleasistencia, con perspectiva de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida. A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 9 bis. “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. Apartado 1 y 2: A.4, A.5, A.6, A., A.11, A.12 y A.13.
- Artículo 37. “Organización de espacios, horarios y creación de servicios”: Apartado 3: A.1 y A.8.
- Artículo 30. “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Apartados 1, 2 y 3: A.9.
- Artículo 32. “Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública”. Apartados 1, 2 y 3: A.8.
- Artículo 37 bis. “Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social”: Apartados 3 y 4: A.1 y A.13.
- Artículo 43. “Igualdad en las políticas sociales”: Apartados 1 y 7: A.1, A.4, A.5, A.6, A.11, A.12, A.13, A.14 y A.15.
- Artículo 44. “Mujeres mayores”: A.1, A.3, A.4, A.13 y A.15.
- Artículo 45. “Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes”. Apartados 1, 2 y 3: A.1, A.13 y A.15.
- Artículo 48. “Personas con discapacidad”: A.1 y A.15.

La Ley 13/2007, establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetes a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último también incluye a las madres de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas. La Ley incluye un artículo específico para el ámbito de actuación de la ASSDA:

- Artículo 29 ter. “Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género”. Apartados 1 y 2: A.2, A.4, A.12 y A.14.



- Artículo 45. “Atención a colectivos especialmente vulnerables”. Apartados 1, 2 y 3: A.13.
- Artículo 53. “Derechos de las trabajadoras”. Apartados 1, 2 y 3: A.4, A.8, A.11, A.12 y A.14.
- Artículo 56. “Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía”. Apartados 1 y 2: A.10.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Tomando como referencia el análisis de la situación de la población andaluza en situación de dependencia desagregada por sexo y el papel de las mujeres en relación a los cuidados de personas en esta situación, desde la gestión pública de la ASSDA, se han ampliado las plazas de los centros de mayores y personas con discapacidad del Programa Respiro Familiar, asumiendo un papel corresponsable en la gestión de los cuidados dirigidos a la población, de esta forma el impacto en el trabajo de cuidados de las mujeres disminuye y, por ende, se fomenta la promoción de la salud y la prevención de una vejez en peores condiciones de salud.

En segundo lugar, la incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género. Asimismo, las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad facilitan el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

El análisis de la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en clave de género, mejorará el conocimiento del sistema de atención y de cuidados de las personas en situación de dependencia. Esta mejora posibilita el establecimiento de políticas específicas para las personas mayores, con discapacidad, cuidadoras de personas en situación de dependencia, víctimas de violencia de género y colectivos especialmente vulnerables. Asimismo posibilitará el establecimiento de políticas preventivas que trabajen nuevas masculinidades, evitando conductas de riesgos asociadas a la identidad masculina, fomenten el autocuidado y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado en los hombres y promuevan modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplíen las posibilidades de una vejez en buena salud y de retrasar la aparición de la dependencia.

Por otro lado, el estudio de segmentación de la población usuaria del servicio de Teleasistencia con perspectiva de género, permitirá segmentar la población para diseñar medidas y actuaciones que mejor se adapten a sus necesidades, desde una óptica asistencial y estratégica. Los resultados de este estudio motivarán la modificación de la orden que regula el servicio de teleasistencia, vigente desde el año 2002. Este estudio pretende tener una descripción más amplia de la realidad de mujeres y hombres para actuar sobre ella, visibilizar los trabajos de cuidados, así como darle voz a una población feminizada, fomentando su participación, recogiendo sus opiniones y necesidades concretas. De este modo, conocer el origen de las desigualdades y diseñar estrategias transformadoras, que superen las actuaciones prácticas, posicionando a las personas usuarias como sujetos activos de su propia transformación.

## 17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Según el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio mantiene las mismas competencias establecidas en el Decreto 107/2019, de 12 de febrero, por el que se establece su estructura orgánica.

De entre estas, son relevantes para la igualdad de género las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio. Por otra parte, la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece determinados mandatos que le son de aplicación en la gestión de estas competencias, especialmente el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

### 12Q D.S.G. FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género en disposiciones normativas.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 6, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. De este modo, la Secretaría General Técnica tiene encomendado el desarrollo de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la citada Ley, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería en sus distintas actuaciones, entre las que se encuentra la elaboración de disposiciones normativas.

Dando cumplimiento a lo recogido en el artículo 13. Ayudas y Subvenciones, de la Ley 12/2007, se garantiza que las disposiciones normativas de diferentes líneas de subvenciones emanadas desde la Consejería integren el enfoque de género en sus bases reguladoras.

También, y a tenor de lo establecido en la citada Ley 12/2007, se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sea, en general, respetuosa con el lenguaje inclusivo de género.

Asimismo en el artículo 4.g) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se establece entre sus principios rectores, garantizar el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia

de género y personas de ellas dependientes. De esta manera, las disposiciones normativas en materia de subvenciones se recoge este principio rector dentro de las actuaciones contempladas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se verificará que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones hayan sido adoptadas en la normativa generada desde la Consejería, de modo que permita disminuir la brecha de género existente en la materia competencial que se abarca. Le corresponde al Servicio de Legislación de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio realizar las observaciones pertinentes al informe de evaluación del impacto de género.

Por otra parte, también se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sean, en general, respetuosos con el lenguaje inclusivo de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Otro impacto directo se produce en materia de contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos, en los que se obliga a las empresas de 50 ó más trabajadores a la redacción de Planes de igualdad.

## 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Adecuación del parque público residencial.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Esta actuación atiende a artículos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía referidos a las competencias del programa. Son el artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y el artículo 24, sobre incentivos a la contratación de mujeres. Pero también cabe señalar otros que son de plena aplicación para el programa:

- Artículo 5, sobre transversalidad de género
- Artículo 6, de evaluación de impacto de género
- Artículo 8.1, sobre enfoque de género en el presupuesto
- Artículo 9, lenguaje no sexista e imagen pública
- Artículo 10, para unas estadísticas e investigaciones con perspectiva de género
- Artículo 11, de representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados
- Artículo 12, para la contratación pública
- Artículo 13, de ayudas y subvenciones
- Artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

- Artículo 24, sobre incentivos a la contratación de mujeres.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.
- Artículo 55, de fomento de las asociaciones de mujeres en su ámbito de competencia
- Artículo 65, sobre la igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y suministro.

Con respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el programa presupuestario 43A integra transversalmente parte de los principios rectores recogidos en el artículo 4, y también responde al artículo 51, sobre medidas en el ámbito laboral. Además, se vincula especialmente con los siguientes artículos:

- Artículo 44, requisitos y tipología de los centros de atención integral y acogida.
- Artículo 48, viviendas protegidas.
- Artículo 49, posibilidad de permuta.
- Artículo 50, confidencialidad en los procedimientos de concesión y adjudicación.
- Artículo 52, fomento del empleo y del trabajo autónomo.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La principal línea de trabajo consistirá en impulsar la puesta a punto del parque público residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad. Para ello, en 2021 continuarán las actuaciones iniciadas en 2019 e incluidas en las áreas de Regeneración y Renovación urbana y rural, suscritas entre la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Ministerio de Fomento, con la participación de los correspondientes Ayuntamientos, para la rehabilitación o renovación de viviendas de parque público residencial titularidad de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA). A su vez, se concluirán actuaciones similares que se vienen desarrollando en áreas de Regeneración y Renovación urbana procedentes del anterior Plan estatal de vivienda 2013-2016.

Sobre esta línea de actuación recaerá el proyecto específico referido a la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral. Para disminuir las brechas entre hombres y mujeres en este ámbito competencial, se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:

- Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Tenga un Plan de igualdad.

La actuación prevista será ejecutada en su mayor parte por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, y en virtud del artículo 63. Régimen presupuestario y control de eficacia, de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la Secretaría General de

Vivienda, que gestiona el programa presupuestario 43A, ejercerá el control de eficacia necesario para lograr los impactos deseados en materia de género.

## 43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Organización de cursos de formación en materia de urbanismo y género, dando continuidad a los celebrados en años anteriores, dirigidos al personal de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, de las Delegaciones Territoriales, y de otros órganos y Administraciones que intervienen en la planificación urbanística de los municipios andaluces.

A. 2. Elaboración de material técnico que permita la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación territorial y urbanística y su difusión entre los agentes interesados.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación de formación propuesta, A.1, se alinea con lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Y la actuación de difusión de material técnico, A.2, se enmarca en el apartado 2 del artículo 50, de la citada Ley.

Por otra parte, la Agenda Urbana de Andalucía constituye un marco estratégico cuya finalidad es la de convertirse en un instrumento de desarrollo territorial, económico, social y ambiental de la región, a través de la potenciación del papel de las ciudades. Dentro de las materias tratadas en este documento estratégico se dedica un apartado a la dimensión social, en el que se establece la necesidad de planificar el modelo de ciudad atendiendo al género, desde la perspectiva del cuidado y de la prevención de la violencia de género.

La actuación de difusión de material técnico para la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación (A.2) contribuye a los objetivos planteados en la Agenda en esta materia, y en particular a la línea estratégica soc\_L1. Enfoque plural e integrador de la ciudad, y como eje de actuación soc\_EJ1. Diseñar y planificar la ciudad desde el enfoque de género.

Asimismo, el programa presupuestario 43B integra transversalmente parte de los principios rectores recogidos en el artículo 4, y también atiende al artículo 51, sobre medidas en el ámbito laboral, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las actuaciones previstas se plantea mejorar la capacitación y sensibilización del personal de la Junta de Andalucía y de otras administraciones implicadas en materia de urbanismo y género, continuando con las jornadas formativas comenzadas en 2019.

Por otra parte, con la elaboración y difusión de un documento de aplicación práctica (material técnico) para la incorporación de la perspectiva de género en la ordenación urbanística, se plantea ampliar la capacitación en la materia de otros agentes implicados, como son los redactores

de planeamiento urbanístico, que se beneficiarán del conocimiento derivado del intercambio de experiencias sobre urbanismo y género entre profesionales expertos en la misma. De esta manera, se pretende que la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo pueda llevarse a la práctica de forma real.

## 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de sistemas de transporte en áreas interurbanas, urbanas y metropolitanas, sistemas tranviarios y consorcios.

Para lograr una mayor impacto se llevan a cabo medidas como:

- Acciones de información para diseñar actuaciones que permitan un acceso seguro al transporte público por parte de las mujeres, con el fin de atender y erradicar la violencia de género.
- Acciones que promueven la sensibilización, la cooperación y la participación a favor de la igualdad y contra la violencia de género.
- Acciones de mejora y fortalecimiento del acceso a los servicios por parte de la ciudadanía integrando el enfoque de género. También el establecimiento de un sistema de movilidad sostenible más coordinado para una mejor eficacia y eficiencia y que incorpore medios que fomenten el uso del transporte público y del no motorizado con perspectiva de género.
- En los estudios vinculados a analizar y fomentar el transporte público, se van a desarrollar encuestas en las que se tendrá en cuenta la perspectiva de género.
- Estudio de viabilidad sobre los sistemas de control del transporte público. Este estudio va a culminar con el desarrollo de centros de control de los servicios en Andalucía. En concreto, durante el ejercicio 2021 se van a iniciar los trabajos para la implantación de un Centro de control y gestión del transporte público colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la implementación del pago con terminales móviles en el transporte público. Ello permitirá, entre otras funcionalidades, supervisar en tiempo real todos los modos de transporte público de la región, dar información fiable a personas usuarias y administraciones, potenciar la intermodalidad y gestionar situaciones excepcionales, además de analizar los cambios producidos en determinadas situaciones, condiciones y a través de los diferentes tiempos. Toda esta gestión integrará la perspectiva de género.
- En el ámbito de la formación y sensibilización, se llevará a cabo una nueva edición del concurso "Ponte en Marcha" para la sensibilización de la comunidad educativa en materia de movilidad sostenible, así como la creación y desarrollo de los Premios Andaluces de Movilidad Sostenible, integrando la perspectiva de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Artículos de plena aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía referidos a las competencias del programa.

- Artículo 5, sobre transversalidad de género.
- Artículo 6, de evaluación de impacto de género.

- Artículo 8.1, sobre enfoque de género en el presupuesto.
- Artículo 9, lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 10, para unas estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 11, de representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 12, para la contratación pública.
- Artículo 13, de ayudas y subvenciones.
- Artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Artículo 24, sobre incentivos a la contratación de mujeres.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.
- Artículo 55, de fomento de las asociaciones de mujeres en su ámbito de competencia.
- Artículo 65, sobre la igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

Por otra parte, el programa presupuestario 51B, integra transversalmente parte de los principios rectores recogidos en el artículo 4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. También se vincula especialmente con los siguientes artículos de la citada Ley:

- Artículo 51, programas de inserción laboral y de formación para el empleo. Apartado 3.
- Artículo 52, fomento del empleo y del trabajo autónomo.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas actuaciones se espera alcanzar, entre otros, aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados directa o indirectamente con la movilidad sostenible. Por ejemplo, la meta 11.2 del ODS-11 tiene como objetivo proporcionar en 2030 acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante el crecimiento del transporte público, con especial atención a la necesidades de las personas en situaciones vulnerables, mujeres, niños, personas con discapacidad y las personas mayores.

## 17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas: dotación de paradas, implementación de medidas de seguridad y protección, accesibilidad con perspectiva de género.
- A.3. Establecer paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con los siguientes artículos de la Ley 12/2017, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con 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, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, en su apartado 4 relacionado con dar prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos y facilitar la proximidad y los itinerarios ligados a la organización de la vida familiar, así como a dar respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones que ha definido el Consorcio proporcionarán una visión de la movilidad en el ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género. Esto permitirá dotar de mayor precisión a las futuras propuestas de actuación para la promoción de la movilidad sostenible, incorporando aquellas relacionadas con el transporte metropolitano que contribuyan a paliar las diferencias de género encontradas.

## 17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.
- A.3. Establecer paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas y comprendidas en el ámbito competencial del Consorcio, responden a determinados artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, cuyos apartados 1, 3 y 4 están relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con 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, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. En su referencia a que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitarán la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El desarrollo de las actuaciones previstas por el Consorcio permitirá evaluar la situación de desigualdad de género en su marco competencial. Ello facilitará el diseño de nuevas actuaciones para reducir las diferencias encontradas.

Por otra parte, mediante la actuación A.3 se pretende mejorar el nivel de satisfacción y seguridad de las mujeres. Por una parte, facilitando la proximidad en aquellos itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, y en el caso de demanda nocturna, contribuyendo a reducir el nivel de miedo o inseguridad en el uso del transporte público por parte de las mujeres.

## 17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.
- A.3. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con 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, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50.4, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los resultados obtenidos por la realización de las actuaciones previstas por el Consorcio, proporcionarán un análisis de la situación de desigualdad por razón de género en este marco competencial. Esto facilitará proyectar actuaciones sobre el transporte metropolitano para paliar las diferencias entre mujeres y hombres encontradas.

## 17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.
- A.2. Fomentar el uso del transporte público entre toda la población de ámbito de actuación del Consorcio.
- A.3. Incrementar la demanda de personas usuarias del transporte público en el área metropolitana de Granada.
- A.4. Establecer paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación se adecúa a lo establecido en el apartado 1 del artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y en el apartado 5 del artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En este sentido el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada realiza anualmente estudios de satisfacción a las personas usuarias en las que se recogen los datos desagregados por sexo.

A.2. Esta actuación responde a lo establecido en los siguientes artículos de la Ley 12/2007: Artículo 37 bis. Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social (apartado 1) y artículo 38. Conciliación en las empresas (apartado 1).

El Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada monitoriza permanentemente los horarios de los centros escolares y universitarios, así como los horarios de mayor confluencia de viajeros con el fin de mantener una adecuada sincronización entre los horarios de los servicios

de transporte con los de las personas usuarias de modo que se facilite la conciliación familiar y laboral.

A.3. Mediante esta actuación se atiende a lo establecido en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007, dedicado a la reducción de los tiempos de desplazamiento, a facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y a dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

El Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada mantiene y actualiza anualmente convenios de mejoras de servicios con los ayuntamientos del área metropolitana con el fin de mejorar el acceso y el tiempo en los desplazamientos entre los distintos municipios del área metropolitana de Granada.

A.4. Esta actuación también responde al artículo 50.4 de la Ley 12/2007. Las mujeres, a menudo, reportan niveles más bajos de satisfacción con sus viajes al trabajo, y son particularmente propensas a tener más preocupaciones con respecto a la seguridad personal en momentos particulares del día.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desde un punto de vista de igualdad de género, las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones previstas por el Consorcio son, fundamentalmente, las de lograr una mejor accesibilidad al transporte público de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad, sin distinción por lugar de residencia, siempre dentro de las localidades incluidas en el ámbito competencial del Consorcio de Transportes.

Asimismo, se pretende conseguir un incremento del número de personas usuarias como consecuencia de un aumento en los servicios de movilidad, facilitando de este modo la conciliación familiar y laboral en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

## 17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad.

A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.

A.3. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en sus artículos:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraes-

estructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50.4, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El desarrollo de las actuaciones previstas por el Consorcio permitirá evaluar la situación de desigualdad de género en su marco competencial. Ello facilitará el diseño de nuevas actuaciones con las que se consiga un mayor uso por parte de las mujeres del transporte público, atendiendo a las demandas de movilidad y seguridad en horarios nocturnos y/o con baja densidad de población.

## 17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.
- A.3. Establecimiento de paradas de demanda con posibilidad de horario nocturno.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga responden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con 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, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. En su referencia a que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitarán la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones que ha definido el Consorcio proporcionarán una visión de la movilidad en su ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género. Esto permitirá proyectar actuaciones que fomenten una mayor participación de las mujeres en el uso del transporte público metropolitano, como solución inteligente y segura a las demandas de movilidad, sobre todo en las zonas más alejadas del área metropolitana.

## 17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en las áreas metropolitanas que persigan un uso inteligente del transporte público, priorizando la reducción de los tiempos de desplazamiento y favoreciendo las conexiones relacionadas con la organización de la vida familiar.

A.2. Refuerzo de los sistemas de información a las personas usuarias, facilitando un acceso seguro al transporte público desde el ámbito rural o desde zonas de menor densidad de población.

A.3. Establecer paradas a la demanda con posibilidad en horario nocturno y zonas despobladas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones enunciadas se adecúan a las políticas de promoción y atención a las mujeres recogidas en el art. 50, apartado 4, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

De las actuaciones definidas por el Consorcio se podrá obtener un diagnóstico de la situación de desigualdad por razón de género en su ámbito, lo que facilitará proyectar actuaciones de transporte metropolitano dirigidas a conseguir una mayor participación de las mujeres en el uso del transporte público como solución de movilidad segura.

## 17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.

A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.

A.3. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones definidas por el Consorcio atienden a determinados artículos de la Ley 12/2007. Estos son:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con 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, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, en su apartado 4 relacionado con dar prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos y facilitar la proximidad y los itinerarios ligados a la organización de la vida familiar, así como a dar respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Las actuaciones que ha definido el Consorcio proporcionarán una visión de la movilidad en su ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género. Esto permitirá el diseño de actuaciones que fomenten una mayor participación de las mujeres en el uso del transporte público metropolitano, como solución inteligente y segura a las demandas de movilidad, sobre todo en las zonas más alejadas del área metropolitana.

# 17.48 CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTE DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

## 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible, así como encuestas de opinión para valoración por género de las personas usuarias de transportes.

A.2. Establecimiento, en su caso, de servicios de mejoras de transportes, no contempladas en el título concesional, al objeto de poder facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores/dependientes, hasta que el nuevo mapa concesional en elaboración cuente con estos servicios identificados como necesarios.

A.3. Establecer paradas de demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actividades de este Consorcio están sujetas a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente a los siguientes artículos:

- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la elaboración de estudios.

En virtud de este artículo, el Consorcio de Transportes establece a lo largo de la anualidad y, ante las necesidades detectadas y analizadas, líneas o expediciones de transportes, no contempladas en los títulos concesionales de los distintos operadores de transportes que operan en el ámbito de este Consorcio, al objeto de poder facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores/dependientes, como medida disuasoria del uso del transporte privado frente al público.

- Artículo 50, que especifica normas sobre el planeamiento urbanístico y vivienda. En su apartado 2, se refiere a la planificación de la movilidad, en tanto que manda incorporar la perspectiva de género a la definición de los planeamientos urbanísticos; y en su apartado 4 establece que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

En este sentido, desde el Consorcio, previo análisis de las solicitudes y estudio de las mismas, se establecen servicios con itinerarios alternativos a los habituales que reducen los tiempos de espera y llegada, permitiendo mayor movilidad a las personas usuarias de transporte, en el ámbito metropolitano y la intermodalidad con otras áreas. Del mismo modo, se establecerán servicios de transportes con paradas a la demanda en horario nocturno.

También el artículo 50, en el apartado 5 establece que la Administración de la Junta de Andalucía promoverá la investigación, con perspectiva de género, de la movilidad y el transporte con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres. A tal efecto, desde el Área de calidad y atención a personas usuarias de esta entidad, se realizan encuestas periódicamente entre las personas usuarias de transporte, que permiten recoger el sexo de las personas viajeras así como sus necesidades, y cuyo principal objetivo es la medición cualitativa de los servicios para poder identificar e implementar medidas tendentes, entre otras, a la equidad entre mujeres y hombres.

Con esta actuación se atiende también al artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, en el marco de todos los estudios y prospecciones de transporte que se lleven a cabo.

- A.3. Artículo 9 sobre el lenguaje no sexista e imagen pública. Desde este Consorcio, en todo lo relativo a la información que se realiza a las personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje e imágenes no sexista.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Con estas actuaciones, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transportes por su capacidad para coordinar y gestionar las infraestructuras y servicios de transporte público, y dado que atienden a un volumen amplio de población dentro de su marco competencial, se espera equilibrar el número de personas usuarias adecuando las expediciones a las necesidades concretas de mujeres y hombres, conocidas por los estudios realizados a través de las encuestas.

## 17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

### 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Adecuación del parque público residencial. Sobre esta actuación recaerá el proyecto específico referido a la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedica el artículo 50 al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que es de aplicación a AVRA en el desarrollo de sus actuaciones. En concreto, la actuación prevista responde al apartado 2.

Por otra parte, a AVRA, en calidad de entidad pública a la que se atribuye la realización de actividades prestacionales y de gestión de servicios de interés público y que aplica técnicas de gestión empresarial en la ejecución de competencias propias de la Consejería competente en materia de vivienda, en el marco de la planificación y dirección de ésta, también le es de aplicación el artículo 12 sobre contratación pública.

De manera transversal, también le afectan los artículos 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública, el artículo 9 bis sobre capacitación del personal al servicio de la Administraciones públicas y el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados. En el ámbito del empleo del sector público, se observan los mandatos del artículo 32, relativo a Planes de igualdad en el empleo de la Administración pública, el artículo 33. Protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el artículo 39. Conciliación en el empleo público.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, también cuenta con artículos que afectan a la labor que desarrolla AVRA y en concreto en la actuación señalada. El artículo 48 está dirigido a viviendas protegidas, y el artículo 20 a las formaciones de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de la legislación anterior, el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, por el que se regula el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, establece la necesidad de integrar el enfoque de género de manera transversal, y lo destaca en determinadas áreas como es el caso



de los grupos de especial protección, desahucios, intervención social, ayudas a personas inquilinas, permutas o el ámbito de la rehabilitación.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Uno de los sectores económicos más vinculados con la vivienda, como es el de la construcción, muestra una manifiesta brecha entre hombres y mujeres, caracterizándose por su extremada masculinización, ya que el 95,8% de las personas empleadas son hombres. Por ello, a través de la rehabilitación del parque público residencial, como elemento de recuperación en el sector de la construcción, se pretende la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral.

Por tanto, se va a impulsar la puesta a punto del parque público residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad. Y con la pretensión de disminuir la brecha anteriormente señalada, se establecerán criterios de género en las licitaciones dando preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:

- Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Tenga un Plan de Igualdad.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG). Esta ha tenido como resultado un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, dirigido a la Agencia y presentado en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que incluye diversas recomendaciones para que la Agencia avance en la inclusión de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público.

En el área de planificación presupuestaria, la Agencia tiene previsto desagregar por sexo la información relativa a personas de determinadas áreas. Por otra parte, ha diseñado nuevos indicadores de género que se implementarán en 2022. Si bien esto se valora de manera positiva, y responde a alguna de las recomendaciones de la Auditoría, sigue teniendo margen de mejora, ya que quedan áreas en las que aún no se cuenta con información sobre los efectos de sus actuaciones de manera diferenciada para hombres y mujeres, como ocurre en el ámbito del fomento de la igualdad en el empleo. Se debe revisar, por tanto, las definiciones de los nuevos indicadores propuestos con su forma de cálculo.

También relacionada con la planificación presupuestaria, se recomendaba la elaboración de diagnósticos de género en su marco competencial. Esto no queda cubierto con el diagnóstico que se ha previsto realizar para el Plan de Igualdad de la Agencia, ya que este es de carácter

intraorganizacional. Sigue estando vigente la recomendación efectuada al respecto así como la dirigida a ampliar objetivos y actuaciones de igualdad de género al resto de áreas que gestiona la Agencia.

Con respecto a la implementación de la metodología G+, mantiene el compromiso de realizar un plan de formación para 2021, confirmando la apuesta a este respecto de la Agencia y respondiendo, por tanto, a una de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría.

Se observa, que la Agencia cumple de manera parcial con las recomendaciones efectuadas en el marco de la Auditoría de presupuesto y género, pero todavía puede seguir avanzando en la definición de una estructura de objetivos y líneas de trabajo que integre la perspectiva de género en todas sus áreas competenciales, basada en un diagnóstico previo y en coherencia con la planificación sectorial.

## 18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

De acuerdo con el Decreto 108/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de género como son las relativas a la promoción, fomento, investigación, protección y difusión de la cultura y del patrimonio histórico; las políticas culturales; las industrias creativas y culturales; las acciones de cooperación y de voluntariado cultural; y las de memoria democrática.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, principalmente aquella que dispone que las administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la comunidad autónoma.

### 12R D.S.G. CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones:

- Elaboración de informe de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género.
- Asesoramiento telefónico o escrito (e-mail) a los centros directivos sobre consultas y nuevas propuestas en materia de género en el ámbito de sus competencias.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones:

- Seguimiento, evaluación y control sobre las modificaciones que los centros directivos incorporan en los proyectos de normas tras las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género.

A.3. Impulso y promoción de la participación y visibilidad de las mujeres en los sectores artísticos:

- Seguimiento y control de la variación sobre la participación de las mujeres en las actuaciones de innovación y fomento de industrias culturales.
- Creación de un grupo de trabajo, especializado en género, con representantes de todos los centros directivos, para sensibilización, evaluación, formación y elaboración del plan de igualdad.
- Elaboración de un Plan de Igualdad de Género en el ámbito de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las Actuaciones A.1 y A.2 se encuadrarían en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las competencias de la Unidad de Igualdad de Género tienen una repercusión directa en el fomento y efectiva implantación de medidas para la igualdad de género y eliminación de las brechas de género. Entre esas competencias se encuentra el asesoramiento, la formación y la sensibilización.

Dado que no existe en estructura una Unidad de Género constituida con esa función y, por tanto, tampoco cuenta con un equipo de personas asignadas para la realización de sus competencias, es necesario la creación de un grupo de trabajo integrado por personas de todos los programas presupuestarios y establecer un canal de comunicación permanente que ayude a optimizar las recomendaciones y las actuaciones que se realicen en materia de género, de manera organizada y coordinada.

Se elaborará un plan específico de igualdad que marque las líneas y principios inspiradores de la igualdad de género en la consejería, así como una metodología de trabajo que facilite a los gestores la implicación en la perspectiva de género, bajo la supervisión del Instituto Andaluz de la Mujer.

El grupo de trabajo que se constituya es fundamental para el estudio, análisis, valoración, evaluación y corrección o mejoras en las actuaciones que los centros directivos desarrollan en ejecución de su presupuesto y la integración de la perspectiva de género. Asimismo, el grupo de trabajo será una herramienta fundamental en la labor de sensibilización, formación y difusión.

## 31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Establecimiento de medidas reparadoras y de reconocimiento de las víctimas.
- A.2. Impulso del reconocimiento de espacios de duelo y memoria.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, los presupuestos para el ejercicio 2021 del programa 31I, en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregarán los resultados que se obtengan, así como en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello visibilizar a las mujeres.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía tiene por objeto la regulación de las políticas públicas para la recuperación de la Memoria Democrática de Andalucía. El desarrollo de esta política persigue recuperar la memoria democrática y promover la concordia entre la población andaluza sobre la base de los principios de verdad, justicia y reparación, y en los valores democráticos de concordia, convivencia, pluralismo político, defensa de los derechos humanos, cultura de paz e igualdad de hombres y mujeres.

La situación de las mujeres andaluzas durante la Guerra Civil y la Posguerra es de una mayor invisibilidad. Hubo mujeres que fueron víctimas directas de la guerra y la posterior represión, pero también las hubo que fueron víctimas colaterales sólo por su condición de mujer. Por ello, puede afirmarse que la represión que sufrieron las mujeres no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres. Por todo ello, es necesario resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante esta época de nuestra historia.

En este sentido, como ya se ha indicado, los presupuestos para el ejercicio 2021 en esta materia, tendrán muy especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando en todo los casos los resultados que se obtengan, así como en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello visibilizar a las mujeres y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

Así en el objetivo estratégico 2 (OE.2) de este presupuesto 2021, reconocer y reparar a las víctimas de la Guerra Civil y la Posguerra y la represión sufrida por las mujeres, se considera que el reconocimiento de la específica represión sufrida por las mujeres no se puede considerar como una mera variante de la represión masculina, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por el hombre.

En los objetivos operativos correspondientes al objetivo estratégico señalado, se estima un porcentaje del 32% en el OO.2.1 Establecer medidas reparadoras y de reconocimiento de las víctimas, mediante el que se desarrollarán actuaciones de indagación, estudios documentales y localización de fosas y todas las actividades relativas a la exhumación de los restos y a los estudios antropológicos forenses, realizándose las identificaciones genéticas mediante comparativas de ADN.

Asimismo en el OO.2.2 Impulsar el reconocimiento de espacios de duelo y memoria, se establece un porcentaje del 66% en las acciones que se pretenden realizar para el ejercicio 2021, fomentando los espacios de duelo y señalización de los mismos para las mujeres víctimas de la Guerra Civil y la Posguerra.

## 45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Puesta en valor de las colecciones de los museos gestionados por la Dirección General de Innovación Cultural y Museos dentro de los catálogos virtuales del proyecto “Patrimonio en femenino”, en el que la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía colabora desde su inicio.

A.2. Enfoque de género en el estudio de la “población usuaria presencia” de los museos, que se definen a efectos estadísticos como las personas que acuden al museo a utilizar cualquiera de sus servicios o participar en cualquiera de sus actividades, incluyendo las personas asistentes a la exposición permanente, exposiciones temporales, personas investigadoras, lectores de la biblioteca, personas usuarias del archivo y asistentes a cualquiera de las actividades realizadas en el museo.

A.3. Impulsar y promover en las programaciones específicas de los museos gestionados, actividades, talleres y exposiciones temporales que visibilicen la aportación femenina en el ámbito

patrimonial tanto desde el punto de vista de la autoría como de la representación artística o su papel en el devenir de la historia de la humanidad y sus procesos.

A.4. Reformar y actualizar la información conceptual que los museos difunden tanto en la exposición permanente como en las temporales, sea por medios convencionales textuales en sala o por medios digitales para incorporar la perspectiva de género mediante el uso de un lenguaje no sexista.

A.5. Revisar los discursos expositivos de los museos gestionados de manera que las temáticas, la orientación conceptual y por extensión, el lenguaje empleado en la información estática y dinámica de las mismas, incorporen la perspectiva de género, evitando y corrigiendo el tradicional sesgo de predominio masculino.

A.6. Asegurar que en los procesos de contratación de tareas profesionales, se garantizará el aumento del empleo femenino, promoviendo e impulsando la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones se adecuan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente en lo que establece el artículo 50 ter. Cultura.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de la mujer en los distintos órdenes de la historia del arte y del patrimonio y la cultura en general.
- Conocer el impacto que tiene la programación de los museos en la población femenina de manera específica respecto del total de personas usuarias, lo que permitirá afinar las programaciones futuras de las instituciones.
- Contribuir al aumento del empleo femenino mediante la contratación de servicios en el ámbito de los museos.
- Acercar a la ciudadanía el patrimonio cultural desde una perspectiva de género que hasta hace bien poco ha estado invisibilizada.

## 45H INDUSTRIAS CULTURALES Y DEL LIBRO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Aumento de la participación en Festivales Andaluces.

A.2. Fomento de actividades relacionadas con la lectura y ferias del Libro.

A.3. Impulso a actividades en la industria del videojuegos y de nuevas tecnologías.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones se adecuan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente en lo que establece el artículo 50 ter. Cultura.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Respecto del aumento de la participación en los festivales andaluces, en especial los de cine, se pretende que se incremente la participación de mujeres en la realización y dirección de películas, así como el aumento de mujeres en los estrenos y visionado.

A.2. Facilitar que la constitución y creación de editoriales desde el punto de vista empresarial sean dirigidas por mujeres e incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas a lo largo de la historia.

A.3. Dada la escasa presencia de mujeres en la creación de videojuegos, incrementar la participación de éstas en las fases de diseño y construcción.

## 18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

### 45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Exposiciones e itinerarios.

CAAC:

- Teresa Duclós (Sevilla, 1934). Retrospectiva de esta artista dentro de la línea de exposiciones retrospectivas de artistas andaluces ya consolidados.
- Salomé del Campo (Sevilla, 1961). Primera exposición de esta artista en un museo, exposición de media carrera que dará a conocer su obra hasta la actualidad.

C3A:

- La cámara es cruel. Exposición colectiva protagonizada por las fotógrafas Lisette Model (Viena, 1901-Nueva York, 1983), Diane Arbus (Nueva York, 1923 - 1971) y Nan Goldin (Washington, 1953).
- Soledad Sevilla. Donación. Exposición que mostrará la excepcional donación realizada al CAAC por Soledad Sevilla (Valencia, 1944), compuesta por cinco grandes instalaciones y casi 30 pinturas, algunas de gran formato, que se muestran de forma inédita.
- Guerrilla Girls. Muestra de la obra Portfolio Compleat, de la colección del CAAC, del colectivo Guerrilla Girls, formado en 1985 en Nueva York como un grupo anónimo de artistas de acción feminista.
- Etel Adnan. Primera muestra individual de Etel Adnan (Beirut, 1925) en España, que incluirá una selección de pinturas, dibujos, tapices, cerámicas y leporellos de la poeta y pintora libanesa.
- Fachada mediática: Marisa González. En 2021 se encargará una obra para la fachada a Marisa González (Bilbao, 1943), artista fundamental para entender el desarrollo de los nuevos medios y el cine experimental en nuestro país y una pionera en éste ámbito.

## A.2. Actividades formativas y didácticas.

- Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas y se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso Transformaciones del CAAC, los programas de residencias del C3A, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, entre otras.
- Durante 2021 el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.
- Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de Ilusionando, y otros, a lo largo de todo el año y actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones programadas se vinculan directamente con los mandatos de los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género: artículo 50 ter. Cultura, artículo 52 bis. Mujeres jóvenes, artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos, artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre y artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, las actuaciones relativas a actividades formativas y didácticas se orientan a la conciliación de la vida laboral y familiar conforme a lo ordenado en el Capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la citada Ley 12/2007.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en cuanto al ámbito de la política presupuestaria de que se trata, se atiende específicamente a lo ordenado en su artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando su participación como artista y comisaria en las actividades expositivas del CAAC.

Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de la mujer en el arte contemporáneo mediante un programa de actividades formativas y didácticas con perspectiva de género, entre ellas, las actividades que tienen a las mujeres como temática principal o estén desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.



Se busca, asimismo, promover y apoyar encuentros, talleres, conciertos, festivales y ciclos de música que contribuyan a conocer los problemas estructurales del arte contemporáneo y a sensibilizar a la población de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mismo.

Contribuir dentro del marco de sus competencias y en la medida de lo posible a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## 18.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

### 45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas.

A.2. Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género.

A.3. Promover la presencia de mujeres en el programa INICIARTE.

A.4. Subvenciones a proyectos audiovisuales y de cine que propicien la participación de mujeres en equipos técnicos.

A.5. Subvenciones a proyectos de artes escénicas en los que participen mujeres en equipos técnicos.

A.6. Subvenciones a proyectos de flamenco en los que propicien la participación de mujeres.

A.7. Subvenciones para la organización y participación de Ferias de Arte Contemporáneo que propicien la participación de mujeres.

A.8. Formación y asesoramiento a mujeres de las artes escénicas para mayor desarrollo transaccional (P. Centro Stage).

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 y A.2 se enmarcarían en el cumplimiento de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Las actuaciones A.3, A.4, A.5, A.6, A.7 y A.8 se encuadrarían en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se quiere utilizar la programación cultural como una herramienta puesta a disposición de la igualdad de género en la Industria cultural y creativa, así como que permita sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género utilizando los distintos lenguajes artísticos.

Con el programa de subvenciones se pretende apoyar aquellos proyectos culturales en los que exista una subrepresentación de la mujer, potenciando aquellos donde la participación de esta sea más representativa con el objetivo de ir reduciendo la brecha de género entre hombres y mujeres.

A través del programa formativo Centro Stage se pretende formar y asesorar a 24 mujeres de las artes escénicas en competencias para la autopromoción, gestión profesional y de competencias personales entorno a obstáculos basados en el género autoconciencia, confianza en una misma y resiliencia.

## 18.52 INSTITUTO ANDALUZ DE PATRIMONIO HISTÓRICO

### 45J PATRIMONIO HISTÓRICO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de actividades que contribuyan a visualizar el papel de la mujer en la transmisión y salvaguarda del patrimonio cultural.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actividades que se van a poner en marcha se enmarcarían en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El patrimonio cultural es el principal elemento conformador de la identidad de una sociedad por lo que es imprescindible que se garantice la visibilidad de todos los actores que contribuyen a su desarrollo. Esto es especialmente relevante en relación con determinados patrimonios, como el inmaterial, ya que éste constituye un contexto idóneo para la conformación y transmisión de las funciones e identidades de género. En este sentido es importante desarrollar acciones que permitan mejorar el conocimiento sobre el papel de la mujer en la identificación, creación, transmisión y salvaguarda del patrimonio en la actualidad y a lo largo de la historia.

### 5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

Para el Presupuesto de 2021, se ha previsto un total de 5.068 indicadores presupuestarios. De ese total, 1.930 son pertinentes a género. Esto supone un incremento en el número de indicadores pertinentes del 17,1% (en 2020, el número de indicadores pertinentes fue de 1.648). Sin embargo, el peso que suponen dichos indicadores sobre el total ha disminuido, al aumentar el número de indicadores en este presupuesto debido a la incorporación al mismo de las agencias públicas empresariales, pasando de suponer el 42,7% del total en 2020, a significar el 38,1% del total de indicadores en el Presupuesto 2021.

Los indicadores presupuestarios ofrecen información en términos cuantitativos sobre el grado de consecución de los objetivos estratégicos y operativos y de las actuaciones, en todos los aspectos de la política pública. Entre los indicadores pertinentes a género, es decir que se refieren o afectan a personas, hay indicadores desagregados por sexo, e indicadores de género propiamente dichos, que miden actuaciones o aspectos específicamente relacionados con la igualdad de género, sin que sean condiciones excluyentes, esto es, puede haber indicadores que sean de género y además estén desagregados por sexo.

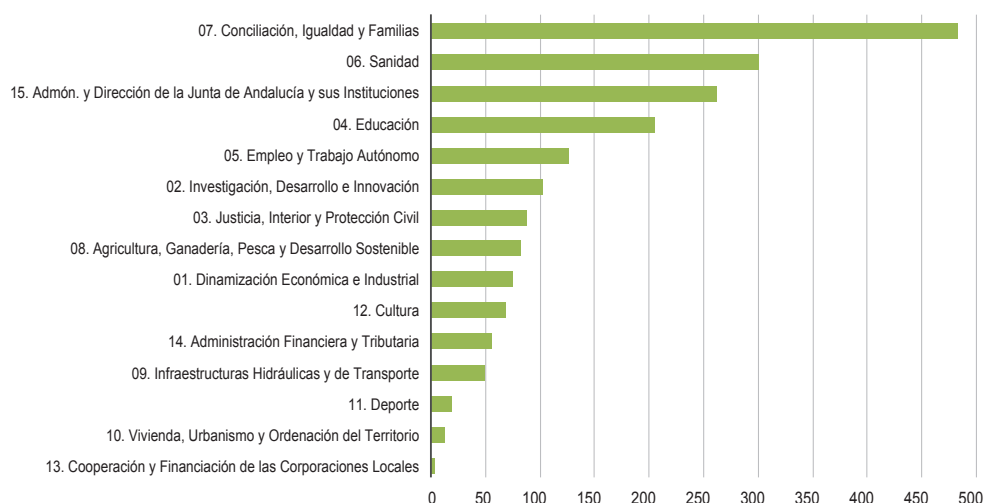
Analizando el total de indicadores en cada una de las secciones consolidadas (consejerías y sus correspondientes agencias y consorcios) que integran la Administración de la Junta de Andalucía, se observa que la que más indicadores sobre el total de indicadores pertinentes a género ha incluido en el Presupuesto 2021 es la de Salud y Familias, concretamente 389, el 20,2% del total. Le siguen la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con 360 indicadores (18,7% del total) y la Consejería de Educación y Deporte, con 319, el 16,5% del total. Por el contrario, las que menos indicadores han integrado en su planificación presupuestaria han sido las de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, con 67 indicadores (3,5% del total) y Hacienda y Financiación Europea, con 82 indicadores (4,2% del total).

**CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2021**

|   |              |
|---|--------------|
| CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR               | 144          |
| CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL          | 116          |
| CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO                            | 162          |
| CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA                                 | 82           |
| CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE   | 319          |
| CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE           | 98           |
| CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD | 98           |
| CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS  | 389          |
| CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN                     | 360          |
| CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO           | 67           |
| CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO                                  | 95           |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1.930</b> |

Si el análisis se hace según las políticas presupuestarias, la que cuenta con más indicadores en el Presupuesto 2021 es Conciliación, Igualdad y Familias, que concentra 483 indicadores, el 25% del total. Le siguen por número de indicadores la política de Sanidad, con 300, el 15,5% del total, y la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, que con 262 indicadores, aglutina el 13,6% del número total. La política de Educación cuenta con 205 indicadores, el 10,6% del total. El resto de políticas no superan el 10%, y concretamente las de Cooperación y Financiación de las Corporaciones Locales, con el 0,2%, y la de Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, con el 0,6%, son las que menos indicadores pertinentes a género aportan en el Presupuesto 2021.

■ GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2021



6

**INDICADORES EN RETROSPECTIVA**



# 6

Este capítulo sexto del Informe realiza un seguimiento de los datos de ejecución de los indicadores presupuestarios, según se recogen en la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Constituye un ejercicio fundamental para la evaluación de los resultados de los distintos objetivos y actuaciones pertinentes a género planteados en el Presupuesto, que alimenta la planificación del mismo en ejercicios posteriores.

Este análisis se realiza con carácter retrospectivo, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley General de la Hacienda Pública de Andalucía para la elaboración de la Cuenta General, según los cuales, la última Cuenta elaborada es la correspondiente al Presupuesto 2019.

Como ya ocurriera en el Presupuesto 2020, el análisis de estos indicadores se publicará de forma separada, como anexo a esta publicación en su versión web<sup>1</sup>.

---

1 <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/genero/paginas/genero-informe-indice.html>







# **ANEXOS**



## ANEXO 1. METODOLOGÍA

El Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto utiliza varios índices e indicadores para presentar y calcular diversas situaciones y fenómenos de la vida de la ciudadanía andaluza de manera que pueda verse cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres. En este sentido, el Informe de impacto de género que forma parte de la documentación presupuestaria, genera y aporta una cantidad significativa de datos e información con dimensión de género, que de otra manera no estaría disponible para el conocimiento, uso y divulgación de la población andaluza.

En este anexo metodológico se explica el método de cálculo de varios índices e indicadores utilizados en diferentes capítulos del Informe. La mayor parte de ellos han sido creados ad hoc por la Consejería responsable en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía para explicar y mostrar la situación de igualdad o desigualdad relativa existente entre mujeres y hombres en diferentes materias de estudio. Este es el caso del índice de presencia relativa entre hombres y mujeres (IPRHM) utilizado desde hace más de una década para medir si la representación de mujeres y hombres se encuentra dentro del porcentaje de equilibrio legal del 40% y 60% que establece la ley de igualdad autonómica para determinados cargos especificados en la normativa. También ha diseñado el índice de utilización de permisos (IUt) y una manera de examinar las retribuciones desde el punto de vista de género, para analizar otro tipo de desigualdades que afectan a las relaciones laborales del personal al servicio de la administración pública andaluza.

En el caso del grado de urbanización del territorio, este indicador ha sido desarrollado por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y facilitado a la Consejería de Hacienda y Financiación Europea por el Instituto de Estadística y Cartografía (IECA) de la Junta de Andalucía.

### 1. Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres: IPRHM

La metodología utilizada para medir la representación de mujeres y hombres es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre 40% y 60% de cada uno de los sexos según la ley 12/2007<sup>1</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

---

<sup>1</sup> Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

## 2. Grado de urbanización del territorio

Para la elaboración del grado de urbanización del territorio se ha utilizado la metodología y datos que proporciona la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat<sup>2</sup>, sobre el grado de urbanización de los municipios. Esta metodología establece una clasificación de las unidades territoriales basada en la combinación de un criterio de contigüidad geográfica y de umbral de población, aplicado a cuadrículas de celdas de población de 1 km<sup>2</sup> cada una. Con esta metodología se evitan las distorsiones causadas por el uso de unidades territoriales de tamaño variable.

La clasificación establece las siguientes categorías:

- Urbana (grandes ciudades o zonas densamente pobladas): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados de alta densidad.
- Media (ciudades pequeñas y periferia o zonas de densidad intermedia): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados urbanos y menos del 50% vive en conglomerados de alta densidad.
- Rural (áreas rurales o zonas poco pobladas): Municipios donde más del 50% de la población vive en celdas rurales.

Así mismo se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- Conglomerados de alta densidad: Celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: Grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: Son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos.

2 [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_DEGURBA](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA)

### 3. Análisis de retribuciones desde el punto de vista de género

Para el análisis de retribuciones desde el punto de vista de género se ha tomado el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniendo el salario íntegro bruto por día por persona. Posteriormente, se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permisos no retribuidos y permisos de maternidad o paternidad. De este modo, sólo se contempla el personal que no ha disfrutado de días de permiso y, por tanto, no haya tenido merma en sus retribuciones por este concepto.

### 4. Índice de utilización de permisos: IUt

Para observar si las mujeres cogen más o menos días de permiso que los hombres, se relativizan los datos respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla. De manera que si el porcentaje de los días de permiso de las mujeres supera al de su presencia relativa (IPRHM), se puede decir que las mujeres cogen más días de permiso que los hombres en términos relativos, porque su participación en los permisos supera a su presencia en el conjunto del personal. Para ello se elabora un índice denominado “índice de utilización de permiso” (IUt), que tiene en cuenta la presencia de las mujeres en los permisos y su representación en la plantilla, hallados con el cociente de sus respectivos IPRHM. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en el total de la plantilla y lo contrario si es menor de 1.



## ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS

### GRÁFICOS

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| Gráfico 3.1.3.    | Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2020  | 40 |
| Gráfico 3.1.4.    | Tipología de los hogares andaluces. Años 2009 y 2019   | 41 |
| Gráfico 3.1.5.    | Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2003-2019  | 43 |
| Gráfico 3.1.6.1.  | Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2010 y 2020                                    | 43 |
| Gráfico 3.1.6.2.  | Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2010 y 2020  | 44 |
| Gráfico 3.2.1.    | Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2010 y 2020   | 47 |
| Gráfico 3.2.2.    | Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2010 y 2020   | 49 |
| Gráfico 3.2.6.    | Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2010 y 2020                                 | 57 |
| Gráfico 3.2.11.1. | Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2019                                      | 63 |
| Gráfico 3.2.11.2. | Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2009-2019                 | 64 |
| Gráfico 3.2.11.3. | Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2019  | 64 |
| Gráfico 3.3.1.1.  | Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2010 y 2T/2020                                      | 66 |
| Gráfico 3.3.2.1.  | Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía. 2T/2010 y 2T/2020                   | 69 |
| Gráfico 3.3.3.    | Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Años 2009 y 2019 | 71 |
| Gráfico 3.3.5.    | Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía y España. Periodo 2009-2019   | 74 |
| Gráfico 3.3.6.    | Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. 2T/2010 y 2T/2020   | 75 |
| Gráfico 3.3.7.    | Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2009-2019  | 78 |
| Gráfico 3.3.12.   | Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Años 2010 y 2020                  | 85 |
| Gráfico 3.3.13.1. | Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2018             | 87 |
| Gráfico 3.3.13.2. | Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Años 2012 y 2018  | 89 |
| Gráfico 3.3.14.1. | Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2009 y 2019  | 90 |
| Gráfico 3.3.14.2. | Pensiones contributivas según y tramos de cuantía en Andalucía. Años 2009 y 2019   | 91 |

|                   |  |     |
|-------------------|--|-----|
| Gráfico 3.4.1     | Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2017 y 2018  | 95  |
| Gráfico 3.4.2.    | Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2018 y 2019   | 98  |
| Gráfico 3.4.3.    | Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2018 y 2019                          | 100 |
| Gráfico 3.5.3.    | Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2019  | 103 |
| Gráfico 3.5.4.    | Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019   | 105 |
| Gráfico 3.5.5.    | Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019   | 107 |
| Gráfico 3.5.6.    | Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019  | 108 |
| Gráfico 3.5.9.    | Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2008 y 2018   | 112 |
| Gráfico 3.5.10.   | Mujeres receptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2009, 2012 y 2019   | 113 |
| Gráfico 3.5.11.   | Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2008/2009 y 2018/2019   | 114 |
| Gráfico 3.5.12.2. | Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Años 2009 y 2019                      | 118 |
| Gráfico 3.5.12.3. | Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Años 2010 y 2019       | 120 |
| Gráfico 3.6.1.1.  | Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2019/2020   | 123 |
| Gráfico .3.6.1.2. | Evolución del alumnado de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2019/2020  | 123 |
| Gráfico 3.6.2.    | Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021  | 125 |
| Gráfico 3.6.4.    | Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2007/2008 a 2017/2018  | 126 |
| Gráfico 3.6.5.    | Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019   | 127 |
| Gráfico 3.6.6.1.  | Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019  | 129 |
| Gráfico 3.6.6.2.  | Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019   | 130 |
| Gráfico 3.6.6.3.  | Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019  | 131 |
| Gráfico 3.6.8.    | Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2008/2009 y 2018/2019  | 134 |
| Gráfico 3.7.5.    | Empleo cultural según sexo y dimensiones. Años 2012 y 2018   | 139 |
| Gráfico 3.7.6.    | Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Años 2010 y 2019 | 141 |
| Gráfico 3.7.7.    | Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2019   | 143 |
| Gráfico 3.7.8.    | Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2009 y 2019   | 144 |
| Gráfico 3.8.1.    | Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2009 y 2019  | 147 |
| Gráfico 3.8.2.    | Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1999-2019  | 149 |
| Gráfico 3.8.3.1.  | Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2009 y 2019  | 150 |
| Gráfico 3.8.3.2.  | Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2009 y 2019  | 151 |
| Gráfico 3.8.4.    | Pacientes de salud mental según sexo y tipo de enfermedad en Andalucía. Año 2017   | 152 |
| Gráfico 3.8.9.1.  | Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10 <sup>ª</sup> ). Años 2008 y 2018  | 160 |



|                  |   |     |
|------------------|---|-----|
| Gráfico 3.8.9.2. | Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (CIE 10 <sup>a</sup> ). Años 2008 y 2018   | 160 |
| Gráfico 3.8.10.  | Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Años 2008 y 2018   | 162 |
| Gráfico 3.9.1.   | Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2010 y 2020  | 163 |
| Gráfico 3.9.2.   | Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2010 y 2020                                | 165 |
| Gráfico 3.9.3.   | Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2009-2019   | 168 |
| Gráfico 3.9.4.   | Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2009-2019  | 170 |
| Gráfico 3.9.5.   | Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2003-2019  | 171 |
| Gráfico 3.10.1.  | Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2009 y 2019  | 175 |
| Gráfico 3.10.3.  | Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2019  | 177 |
| Gráfico 3.10.4.  | Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2018   | 178 |
| Gráfico 3.10.5.  | Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2018  | 180 |
| Gráfico 3.11.1.  | Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2009 y 2019   | 181 |
| Gráfico 3.11.2.  | Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2019   | 182 |
| Gráfico 3.12.1.  | Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2017/2018   | 185 |
| Gráfico 3.12.2.  | Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, según sexo en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2017/2018 | 186 |
| Gráfico 3.12.3.  | Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2010-2019  | 187 |
| Gráfico 3.12.4.  | Prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2018  | 188 |
| Gráfico 3.13.1.  | Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2009 y 2019  | 190 |
| Gráfico 3.13.3.  | Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2009 y 2019  | 193 |
| Gráfico 4.2.1.1. | Distribución del personal docente según sexo. Año 2020  | 209 |
| Gráfico 4.2.1.2. | IPRHM del personal docente según titularidad de los centros docentes. Años 2008 y 2020  | 210 |
| Gráfico 4.2.1.3. | IPRHM del personal docente según edad. Años 2008 y 2020   | 210 |
| Gráfico 4.2.2.1. | IPRHM del personal docente por tipo de enseñanza. Años 2008 y 2020  | 211 |
| Gráfico 4.2.2.2. | IPRHM del personal docente en Educación Secundaria con cátedra según edad. Años 2008 y 2020   | 214 |
| Gráfico 4.2.2.3. | Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Años 2008 y 2020   | 219 |
| Gráfico 4.2.3.1. | IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros*, Años 2008 y 2020  | 221 |
| Gráfico 4.2.3.2. | IPRHM de los equipos directivos docentes según edad. Año 2020   | 222 |
| Gráfico 5.1.1.   | Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2021  | 258 |
| Gráfico 5.1.2.   | Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2021 respecto al año 2020  | 258 |
| Gráfico 5.3.     | Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2021   | 460 |

## CUADROS

|                  |  |     |
|------------------|--|-----|
| Cuadro 3.2.4.    | Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía según sexo. Año 2020                              | 54  |
| Cuadro 3.8.5.    | Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2019                         | 155 |
| Cuadro 4.1.1.    | Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Año 2020 y 2019                                | 202 |
| Cuadro 4.1.2.    | Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2020. IPRHM 2020 y 2019  | 203 |
| Cuadro 4.1.3.    | Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2019         | 205 |
| Cuadro 4.2.2.1.  | Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008  | 211 |
| Cuadro 4.2.2.2.  | Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2017 y 2019                                      | 213 |
| Cuadro 4.2.2.3.  | Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatoria 2018                                 | 215 |
| Cuadro 4.2.2.4.  | Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional según sexo. Convocatoria 2018                        | 216 |
| Cuadro 4.2.2.5.  | Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008  | 220 |
| Cuadro 4.2.3.1.  | Equipos directivos de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008  | 221 |
| Cuadro 4.2.4.1.  | Ingresos por día del personal del Sistema Educativo Andaluz y brechas de género. Año 2020  | 223 |
| Cuadro 4.2.5.1.  | Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020 | 226 |
| Cuadro 4.2.5.2.  | Días de permiso no retribuido (PNR) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020                      | 227 |
| Cuadro 4.2.15.3. | Días de reducción de jornada (RJ) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020                        | 229 |
| Cuadro 4.2.5.4.  | Número de permisos de maternidad y paternidad (Mat/Pat) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020  | 231 |
| Cuadro 4.4.1.    | Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2020 e IPRHM 2019 y 2020                               | 240 |
| Cuadro 5.1.      | Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+   | 259 |
| Cuadro 5.3.      | Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2021  | 459 |





**Junta de Andalucía**

Consejería de Hacienda y Financiación Europea