

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2018.

RESUMEN EJECUTIVO

APROBADO POR LA COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
DE LOS PRESUPUESTOS EL DÍA 6 DE OCTUBRE DE 2017



RESUMEN EJECUTIVO¹

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018

INTRODUCCIÓN

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 se presenta en cumplimiento de lo establecido en el *Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo*, al objeto de aportar una valoración de los efectos que los recursos presupuestarios tendrán para la igualdad de género en Andalucía en el próximo ejercicio.

Las previsiones económicas positivas en Andalucía que acompañan la elaboración del Presupuesto 2018, que sitúan su ritmo de crecimiento a finales del segundo trimestre de 2017 en el 3,1%, deberían favorecer un crecimiento económico más consolidado, sostenible e integrador para la Comunidad

¹ Síntesis del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, aprobado en la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos el día 6 de octubre de 2017. Para una lectura completa del mismo consultar: http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe2017/informe.pdf

Autónoma, y también más equitativo para mujeres y hombres. La igualdad de género además de ser una cuestión de justicia social, es una condición *sinequanon* para avanzar en el crecimiento económico de cualquier sociedad que quiera aprovechar la inversión realizada en capital humano, especialmente en formación y todo el potencial y diversidad que aporta el talento femenino.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) ha publicado en 2017 un estudio², basado en modelos econométricos, en el que estima el impacto económico de la mejora de la igualdad de género en varias áreas de política, tales como educación, mercado de trabajo y salarios. Según este estudio, la mejora de la igualdad de género conduciría a un aumento del PIB per cápita de la UE de entre el 6,1% y el 9,6% para 2050, lo que supone entre 1,95 y 3,15 billones de euros. Las políticas directas y transversales para la igualdad de género tienen efectos contundentes, en comparación con otras políticas sectoriales, como las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y la educación. El informe del EIGE demuestra que atacar conjuntamente diferentes desigualdades de género puede generar más impacto positivo, que haciéndolo de manera aislada.

La Junta de Andalucía comparte el planteamiento de que es necesario actuar a través de todas las políticas públicas, por eso apuesta en el Presupuesto 2018 por seguir avanzando en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género como instrumento para combatir, de manera integral, las desigualdades entre mujeres y hombres. En este sentido, en Andalucía persisten las dificultades de las mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad en el ámbito académico y empresarial, para participar en algunas áreas mayoritariamente masculinas (deporte, cultura, etc.), y experimentan una situación más desfavorable en el mercado de trabajo, pues siguen desempeñando los trabajos de cuidado en mayor medida que los hombres. Hay que esforzarse más para reducir la brecha salarial de género del 15% de media que aumenta con la edad y durante la crianza, y se concentra en las jornadas, los empleos y los sectores en los que mayoritariamente están empleadas las mujeres.

La estrategia andaluza de presupuesto y género parte del principio de que sin un análisis y una comprensión de los aspectos de género que influyen en la experiencia de los servicios públicos y las expectativas en el ámbito económico y social de mujeres y hombres, las políticas seguirán reforzando las normas sociales y los estereotipos que producen las desigualdades de género.

2 EIGE (2017) *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

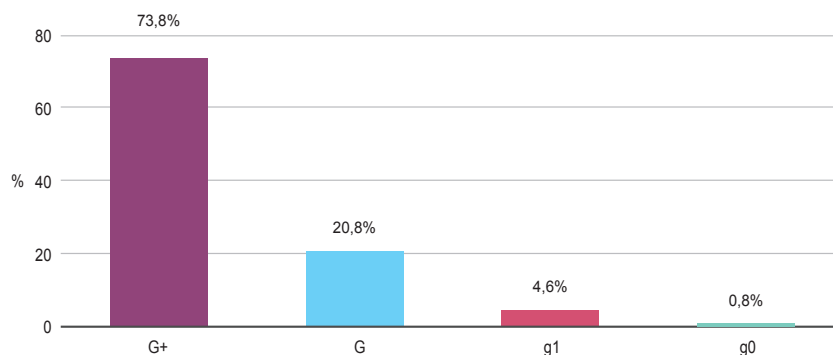
Además, la presupuestación con perspectiva de género no es un logro en sí mismo, sino un elemento clave en un proceso más amplio encaminado a alcanzar los objetivos de igualdad de género. Debe desarrollarse en cada una de las etapas del proceso presupuestario: elaboración, negociación, ejecución, así como en la auditoría y la evaluación. Por último, esta práctica contribuye a conseguir una planificación y gestión más eficaz y eficiente de los recursos públicos, así como aumentar a la transparencia en la distribución de los recursos e impacto del presupuesto, que es un principio clave de la buena gobernanza.

En esta línea, el Fondo Monetario Internacional (FMI) reitera su interés en que los gobiernos e instituciones internacionales adopten esta práctica de presupuesto y género en la gestión presupuestaria y financiera, y en la política fiscal, para facilitar que las mujeres desempeñen un papel más importante en el crecimiento económico. En el informe elaborado en 2017 por esta institución sobre la aplicación de los presupuestos con enfoque de género en los países del G7, la Junta de Andalucía vuelve a ser referenciada como una de las experiencias más destacadas en el apartado sobre países no pertenecientes al G7, que subraya que "Andalucía adoptó el Programa G+ para identificar las políticas presupuestarias con mayor impacto en la mejora de la igualdad de género, y que ha introducido las auditorías de género para evaluar dicho programa"³.

La distribución de los créditos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018 sigue la misma tendencia que en ejercicios anteriores en cuanto a su relevancia para la igualdad de género. Los programas G+, con mayor potencial en este sentido, constituyen un 73,8% del total del presupuesto con 18.895,9 millones de euros. Por su parte, los programas G suponen el 20,8%, 5.324,3 millones de euros, y, los programas g1 representan el 4,6% del total, es decir, 1.178,3 millones de euros.

3 FMI (2017) *Gender Budgeting in G7 Countries*.

GRÁFICO Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2018



En el Presupuesto 2018 los créditos que tienen un mayor impacto en la igualdad de género vuelven a subir. Los programas G+ presentan un crecimiento de un 4,3% (784 millones de euros), concentrando el 51,6% del incremento total del presupuesto con respecto al año anterior. Por su parte, los programas G lo hacen en un 6% con un total de 299,3 millones de aumento y los programas g1, de carácter instrumental, se ven incrementados en un 3,4%.

CUADRO Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2018			Variación 2018/2017	Variación 2018/2017
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	44	18.895.972.536	73,8%	4,3%	784.036.134
G	46	5.324.319.388	20,8%	6,0%	299.329.648
g1	25	1.178.291.416	4,6%	3,4%	38.649.323
g0	7	203.657.859	0,8%	0,9%	1.766.089
TOTAL	122	25.602.241.199	100%	4,6%	1.123.781.194

2018: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

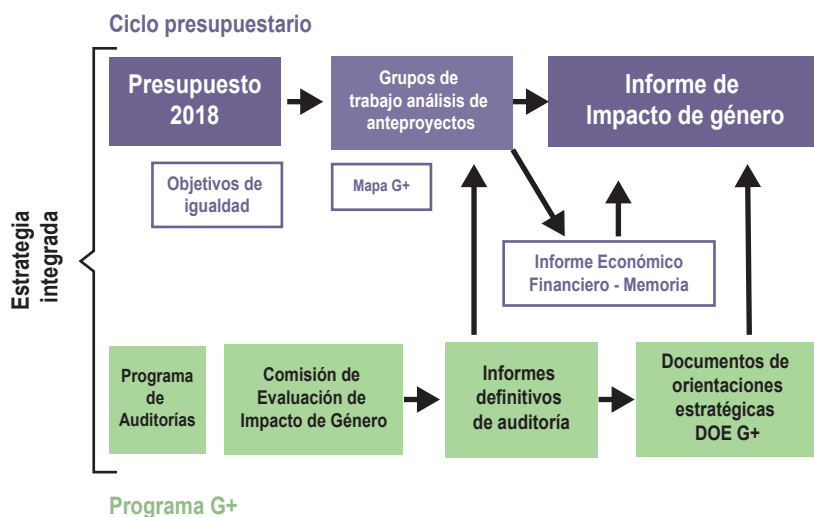
2017: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

En conjunto, para el Presupuesto 2018, sobre el total del gasto, se estima que tres de cada cuatro euros serán gastados en programas presupuestarios que tienen una elevada capacidad para incidir los desequilibrios de género, sobre todo, en políticas educativas o asistenciales.

AVANCES

Desde la aprobación de la *Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas*, la Administración andaluza viene desplegando una estrategia de presupuesto con perspectiva de género que cuenta con una metodología e instrumentos propios orientados a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Esta estrategia integrada, utiliza una metodología que abarca las diferentes fases del ciclo presupuestario elaboración-ejecución-evaluación. En el Presupuesto 2018, se ha completado este ciclo, ya que los resultados y aprendizajes recogidos en los informes definitivos de auditoría, presentados en la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto, han sido incorporados a través de varios instrumentos en el proceso de elaboración y planificación del Presupuesto anual.



En este sentido, la documentación presupuestaria para 2018 ha incorporado las nuevas exigencias recogidas en la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*. Así, tanto las secciones correspondientes a las consejerías, agencias administrativas y de régimen especial como los programas presupuestarios debían integrar al menos un objetivo específico

en materia de igualdad entre mujeres y hombres en su planificación acompañados de sus actuaciones e indicadores correspondientes. Por primera vez, esta obligación afecta también a las entidades instrumentales en proceso de auditoría y a las que hayan sido designadas en la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto a estos efectos, recogidas en el Anexo VII de la citada Orden. Todo ello se completa con el seguimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+), que es un instrumento de planificación presupuestaria en la cual cada programa presupuestario deberá especificar la manera en que se integran las recomendaciones derivadas de las auditorías, e incluirlo en el apartado de Recursos - Resultados del Informe.

Según lo establecido en la Ley 18/2003 y la Ley 12/2007, la estrategia de presupuesto y género fomenta la elaboración anteproyectos de Presupuesto, a través del análisis de género de los borradores de anteproyecto elaborados en el mes de junio, mediante los que se estima el cumplimiento de las normas para la elaboración del presupuesto, así como de los mandatos competenciales específicos establecidos en la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La Orden de elaboración mencionada recogió la constitución de *grupos de trabajo técnico* formados por personal responsable de cada consejería (13 en total) y de la Dirección General de Presupuestos. La celebración de estos grupos ha favorecido la reflexión y contribuye a aquilatar la planificación presupuestaria al tomar como referencia el análisis de género del borrador de anteproyecto de Presupuesto y las conclusiones y recomendaciones de las auditorías realizadas. El objetivo es que la evaluación de género se vea reflejada en la planificación presupuestaria y llegue a integrarse la perspectiva de género en toda la documentación presupuestaria; la memoria, la ficha de programa presupuestario, en el Informe Económico- Financiero y el Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto.

Durante el presente ejercicio, ha continuado el desarrollo de los trabajos de **Auditoría de presupuesto y género**. Estos ejercicios de evaluación tienen como finalidad valorar el grado de integración de la igualdad de género en la elaboración y ejecución del presupuesto público, y, por ende, la mejora de las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo.

Las auditorías están facilitando la integración de la evaluación de género tanto en la planificación y documentación presupuestaria como en la programación de créditos de cada programa, no sólo en el nivel meso sino también en el micro, es decir, estudiando la pertinencia y relevancia de las actuaciones de manera desagregada. Hasta el momento, 31 programas presupuestarios y

entidades instrumentales se ha sometido a auditoría, lo que supone 13.675,3 millones de euros, equivalente a un 71,3% del crédito total de programas G+ y G del ejercicio auditado. En el momento de redacción del presente documento, los informes de auditorías correspondientes a 18 programas presupuestarios han sido presentados y aprobados por la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, (que comprenden un total de 10.889,3 millones de euros) y 14 de ellos ya han elaborado el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE) para integrar la recomendaciones de mejora.

Durante el año 2017 se ha desarrollado el **Plan de Formación de Presupuesto y Género**, dirigido principalmente al personal responsable de los programas presupuestarios en los centros directivos y de entidades instrumentales, así como a los miembros de la Comisión de impacto de género en el Presupuesto. Las acciones formativas se llevan a cabo en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), al ser un instrumento esencial para la mejora de la Administración en el marco de una estrategia como la que nos ocupa. En el IAAP ha celebrado la primera edición del curso "Presupuesto y Género: Estrategia, Auditoría y Mejora", en el que han participado personas responsables (85,7%, mujeres y 14,3%, hombres) de la planificación de programas y actuaciones presupuestarias.

También en 2017 se ha puesto en marcha el **Plan de Sensibilización de Presupuesto y Género**, cuyo objetivo es continuar concienciando en materia de presupuesto y género al personal de la Administración andaluza y en general a las instituciones y personas expertas en presupuestación de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género que todavía persisten y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección en línea con lo establecido por la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Una de los ejes de actuación en cuanto a la difusión e intercambio de la experiencia andaluza, es la celebración, desde 2006, de las conferencias de Economía y Presupuesto en clave de Género. En este sentido, el 5 de junio de 2017 se celebró en Cádiz la V Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto en clave de Género, bajo el título de la "Evaluación de políticas presupuestarias con perspectiva de género". En este mismo objetivo de difusión en 2017 se publicó el capítulo "GRB Initiative in Andalusia: Reconciling Gender Equality and Economic Growth Perspectives" dentro del libro *Financing for Gender Equality. Realising Women's Rights through Gender Responsible Budgeting*, que publicó la editorial Palgrave Macmillan.

REALIDAD

La Realidad es el capítulo que analiza la situación de mujeres y hombres en Andalucía desde la perspectiva de género, a través de un conjunto de 139 indicadores estadísticos de las principales áreas socioeconómicas de Andalucía. Esta información contribuye al establecimiento de diagnósticos desde el punto de vista de la igualdad de género, necesarios para que las políticas presupuestarias identifiquen las desigualdades entre mujeres y hombres y las tengan en cuenta a través del proceso de planificación y elaboración presupuestaria.

Los principales resultados por áreas de este capítulo de Realidad son los siguientes:

En el área de **población e inmigración en Andalucía**, se observa que la composición de la población andaluza ha cambiado en la última década incrementándose el número de mujeres en el conjunto de la población. Así, en 2007 había un 50,4% de mujeres para pasar en 2017 a alcanzar un 50,7%. Se continúa observando un progresivo envejecimiento de la población, ya que en 2016 la edad media de la población andaluza alcanzó los 38,4 años, habiendo aumentado un 6,7% desde 2006. Existen diferencias de género en este envejecimiento, ya que la edad media femenina en 2016 se sitúa en los 42,1 años y la masculina en 39,8 años.

La edad media de la maternidad en Andalucía se sitúa en 31,5 años, según el avance de resultados para 2016, habiéndose experimentado un incremento progresivo desde el año 2000. Se mantiene la media de descendientes, situándose en 2016 en 1,4 hijos/as por mujer, al igual que en 2014 y 2015 y por debajo todavía de las cifras observadas en 2007 y 2008.

En el ámbito de **poder y representación**, se observa en 2017 una representación equilibrada en la composición del Parlamento de Andalucía, repitiendo los datos de 2016, con un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres. Los cargos unipersonales de las comisiones parlamentarias, analizadas en este informe por primera vez, muestran un equilibrio según el sexo de sus participantes, con un 41,6% de cargos desempeñados por mujeres y un 58,4% por hombres.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, sigue en 2017 dentro de los márgenes de equilibrio (42,9% de mujeres y un 57,1% de hombres) como la ocupación de puestos de alto cargo de la Junta de Andalucía, que se sigue manteniendo por sexto año consecutivo una proporción equilibrada entre mujeres y hombres (44,3% y 55,7% respectivamente). Las secretarías generales cuentan con paridad (50% mujeres, 50% hombres), las viceconsejerías

mantienen la representación equilibrada (53,8% mujeres, 45,2% hombres), habiéndose experimentado un retroceso en las direcciones generales, que el ejercicio anterior se mostraban equilibradas. Los órganos de dirección 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., han registrado por primera vez representación equilibrada, ocupando las mujeres el 42,3% de los puestos, frente al 57,7% de los hombres.

En el caso de las alcaldías andaluzas, continúa el lento avance en la proporción de alcaldesas (24,3% en 2017 y 24,2% en 2016), y muy lejos del deseado equilibrio. Según sexo y grado de urbanización de los municipios, se observa que las mujeres ocupan el 22,7% de las alcaldías urbanas, el 23,4% de las de municipios de término medio, y el 24,5% de las rurales. Estos datos muestran que la presencia de mujeres es ligeramente mayor cuanto mayor es el grado de ruralidad de los municipios.

La presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas, máximos niveles de decisión académica, experimenta pocos cambios en 2017 manteniéndose los datos de rectorados (9,1%), secretarías generales (45,5%) y gerencias (45,5%), y descendiendo 3 puntos porcentuales los vicerrectorados (45,8%). Por otra parte, se ha producido un discreto ascenso en el curso 2015/2016 en la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía (0,3 puntos porcentuales), situándose este en un 20,4%. Tampoco se ha alcanzado el equilibrio entre el personal docente e investigador de universidad, ya las mujeres eran el 37,9% de todo el personal dedicado a la docencia e investigación a 31 de diciembre de 2015.

Los equipos directivos de la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) siguen contando con una presencia mayoritariamente masculina (71,1%) en el conjunto de Andalucía. La presencia de mujeres sube ligeramente 0,9 puntos porcentuales, situándose en el 28,9%. A pesar de esta mejoría, las brechas muestran la necesidad de seguir estableciendo medidas correctoras al respecto.

En el área dedicada al **empleo y las empresas** se ha producido un aumento en la población ocupada en el segundo trimestre de 2017, respecto al mismo periodo del ejercicio anterior, de un 4,7% para las mujeres y de un 4,1% para los hombres. Se observan descensos para ambos sexos en la población parada (14,8% mujeres y 12,7% de hombres), mientras que los aumentos en la población inactiva son más pronunciados para las mujeres (2,4%) que para los hombres (0,3%). La calidad del empleo tampoco es igual para mujeres que para hombres, ya que se ha producido un aumento de la población subempleada femenina del 6,6% y por el contrario, un descenso de la masculina de un 11,3%.

En Andalucía, según la Encuesta de Población Activa de 2016, se registraron 155.000 personas empleadoras, 14.600 más que en 2015. Este incremento se debe a un aumento de 6.100 hombres y 8.500 mujeres, lo que deja una proporción de 28% de mujeres empleadoras frente a 72% de hombres. Desataca en esta evolución el importante incremento que en 2016 ha experimentado el número de mujeres empleadoras, que sube un 24,3% llegando a un total de 43.500 mujeres.

Se observa que el hecho de tener descendientes influye en la tasa de empleo de personas trabajadoras de 25 a 49 años, de tal manera que sin descendientes, la tasa de empleo femenina es similar a la masculina (59,7% de mujeres y 60,1% de hombres), pero conforme aumenta el número de descendientes se observa una brecha creciente ya que con 3 o más descendientes, la tasa de empleo es de un 43% para mujeres y de un 74,4% para hombres.

Las pensiones constituyen otro ámbito en el que se registran brechas de género reseñables. Las **pensiones contributivas**, según el grado de urbanización muestra una brecha de género más amplia en las pensiones de jubilación y en los municipios con grado medio de urbanización dónde los hombres perciben una media de 336,7 euros más que las mujeres, es decir un 55,8% más. Con respecto a las pensiones por incapacidad, la brecha de género se amplía a medida que el municipio es más pequeño. Así los hombres cuentan, en los municipios considerados urbanos, con una pensión un 14,8% más elevada que las mujeres. En el entorno rural esta diferencia se eleva a un 34,2%, lo que supone 194,3 euros más de media. La cuantía media de las pensiones de viudedad que reciben los hombres es menor que la que reciben las mujeres, si bien este tipo de pensiones son mayoritariamente femeninas. En el entorno urbano las diferencias entre sexos son más reducidas ya que las mujeres perciben de media un 33,9% (170,9 euros de media) más que los hombres, mientras en los municipios intermedios o los de carácter rural, las mujeres perciben de media una pensión alrededor de un 50% más elevada.

En el área **educativa** continúa en 2017 la tendencia de años anteriores con el incremento de 119 centros que imparten educación infantil. En el periodo comprendido entre los cursos 2007/2008 y 2017/2018 dichos centros han aumentado un 116%, pasando de 1.020 a 1.900 centros en la actualidad. Las plazas educativas financiadas con fondos públicos suman un total de 113.019, habiéndose producido este año un aumento de 365 plazas. Los centros educativos que se acogen al Plan de Apertura para el curso 2017/2018 aumentan un 1,6% alcanzando la cifra de 2.382 centros acogidos entre los que prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares el 65,4%, 81,4% y el 84%, respectivamente.

La tasa de idoneidad en la enseñanza educativa obligatoria hace referencia al porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que les corresponde por su edad. El análisis de esta tasa muestra que siempre hay más alumnas matriculadas en su curso que alumnos. En el periodo comprendido entre el curso 2009/2010 y el curso 2014/2015 vuelve a reducirse esta brecha entre los y las estudiantes de 13 años en 1,4 puntos porcentuales, en los de 14 en 0,2 puntos porcentuales y en los de 15 años, en 0,6 puntos porcentuales.

En la enseñanza universitaria se observa que en el curso académico 2015/2016 las mujeres son el 54,6% del total del alumnado matriculado que cursa estudios de grado, primer y segundo ciclo en las universidades públicas de Andalucía, mientras que los hombres representan el 45,4%. Las mujeres tienen mayor presencia en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (60,8%), Ciencias de la Salud (70,3%) y Artes y Humanidades (63,1%). La distribución de mujeres y hombres que finalizan sus estudios es similar a la del alumnado matriculado, ya que el 59,8% de las nuevas titulaciones corresponden a mujeres y el 40,2% a hombres.

En cuanto al uso de las TIC, la **brecha digital de género** evoluciona lentamente habiéndose experimentado una reducción en los usos de Internet que realiza la población de 16 a 74 años por motivos particulares en 2016, en ámbitos como la participación en las redes sociales o el uso de la banca electrónica, mayoritariamente masculina en los que se reduce la brecha en 2,3 puntos porcentuales. En la relación con las administraciones públicas por Internet, se ha reducido la brecha en prácticas como la descarga de formularios oficiales entre mujeres y hombres en 1 punto porcentual, y en la petición de consultas médicas, existe una brecha de 13,4 puntos con una participación mayoritariamente femenina.

En el área de la **atención a la dependencia** se observa que en todos los servicios del Programa Individual de Atención (PIA) la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más notable en los Servicios de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la teleasistencia y la ayuda a domicilio, con una representación del 80,5%, 79,1% y 72,6% respectivamente. Sólo el servicio de centros de día y de noche cuenta con una presencia similar de mujeres y hombres (48,3% y 51,7% respectivamente). También es mayor el porcentaje de mujeres que prestan asistencia a las personas dependientes (87% mujeres y 13% hombres).

En materia de **violencia de género** merece la pena destacar que durante 2016 ha habido una disminución destacable en el número de fallecimientos por violencia de género. En España murieron por esta causa un total de 44 mujeres, lo que supone un descenso interanual de un 26,7%. En Andalucía se registraron un total de 3 víctimas mortales en el año 2016, lo que representa

el 6,8% del total de las víctimas del conjunto del Estado. Comparando este dato con el elevado número de fallecidas del año 2015, supone un descenso en el número de víctimas de un 78,6%.

El nuevo indicador sobre **usuarías en los centros del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**, se articulan a través de los Centros Provinciales de la Mujer (CPM) en cada capital de provincia de Andalucía y de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) en entidades locales de Andalucía. En el año 2016 el número total de mujeres atendidas ascendió a 104.330, de las cuales 18.116 fueron atendidas en los Centros Provinciales de la Mujer y 86.214 mujeres, en los CMIM.

En el ámbito de políticas de igualdad, hay que señalar el incremento de las **prestaciones de maternidad** un 1,4% en 2016, con un número total de 49.613 prestaciones y los permisos disfrutados con el padre u otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva en 2016 experimentaron un incremento de un 4,9% con respecto al año anterior. Por último, los **permisos de paternidad** se incrementaron un 3,7% con respecto al año 2015, habiéndose concedido un total de 39.109 permisos en 2016.

Entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento y como unidades básicas de la generación del conocimiento y la I+D en Andalucía, los grupos de investigación son estructuras y agrupaciones de personas investigadoras constituidas en el seno de dichos agentes. La evolución en el periodo 2006-2016 del número de personas investigadoras principales (responsables) en grupos de investigación y proyectos de excelencia es positiva, con una tendencia creciente de mujeres tanto en los grupos de investigación que pasan del 19,5% en 2006 al 26% en 2016, como en los proyectos de excelencia, que se pasa de un 14,8% en 2006 al 28,4 en 2011.

En 2017 la participación de las mujeres registradas como titulares de explotaciones ganaderas ha experimentado un ligero aumento interanual (0,2 puntos porcentuales), lo que supone el 14,6% del total frente al 85,4% de representación masculina. En 2016 el empleo femenino generado en la acuicultura marina en Andalucía, un sector muy masculinizado, creció un 0,6 puntos porcentuales con respecto al año anterior alcanzando el 13,1 % del total.

Finalmente, en el ámbito del **deporte** se observan importantes avances de los últimos años a pesar del mantenimiento de algunas las brechas entre mujeres y hombres. Así, ha crecido ligeramente (0,3 p.p.) la proporción de mujeres deportistas contenidas en las tres relaciones de deportistas de alto rendimiento publicadas en 2016, alcanzando el 35%. Las licencias deportivas femeninas se incrementaron en 5 p.p. en el mismo periodo con un 21,5%, siendo los deportes más equilibrados por sexo; balonmano, natación y atletismo.

REPRESENTACIÓN

El capítulo cuarto analiza la presencia de mujeres y hombres en todos los colectivos que componen la Administración Andaluza: Administración General andaluza, Sistema Educativo, Sistema Sanitario, personal no judicial en la Administración de Justicia. Este año se incluye por primera vez el análisis del conjunto del personal de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. El conocimiento de las desigualdades de género que operan en la sociedad y dentro de sus organismos, en este caso del empleo público en Andalucía, permite contar con evidencias de las dinámicas y variables que siguen configurando una parte importante del mercado laboral andaluz y que explican algunas de las desigualdades de género existentes. Esto es imprescindible para tomar medidas que corrijan los obstáculos que frenan un desarrollo y crecimiento sostenible y equilibrado.

En general, se observa que la feminización ha avanzado ligeramente entre el personal de la Junta de Andalucía. A fecha de 1 de enero de 2017, de las personas que trabajan en distintos organismos de la Junta, un 64,6% son mujeres y un 35,4% hombres, cuando en la misma fecha del año anterior las mujeres significaban el 64,5% y los hombres el 35,5%. No obstante, se observa el mantenimiento del IPRHM⁴ en 1,29, en 2017, frenándose la tendencia al incremento de la presencia relativa del número de mujeres en el total del personal de años anteriores.

En conjunto, considerando todos los colectivos analizados, se ve que si bien aumenta paulatinamente la participación de mujeres en los grupos superiores de las escalas profesionales, su menor presencia en estos grupos indica la existencia de techos de cristal. Ello puede deberse a la existencia de dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, de la que ellas hacen mayor uso porque los estereotipos de género siguen vinculando las responsabilidades (y trabajos) de cuidados a las mujeres en mayor medida, mientras que se identifica a los hombres con mejores aptitudes para tareas directivas y de mayor responsabilidad. Así mismo, dada la feminización de casi todos los colectivos analizados, se observa que la política de reducir la

4 El índice responde a la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían 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 femenina.

tasa de reemplazo en el empleo público da como resultado un aumento de la temporalidad laboral que afecta más negativamente a las mujeres que a los hombres, ya que la tasa de ellas casi duplica a la de ellos.

Por colectivos, la Administración General de la Junta de Andalucía, que engloba al 18,5% del total del personal, sigue experimentando un proceso de feminización de su plantilla, alejándose de la representación equilibrada por sexo. Su IPRHM pasa de un valor de 1,22 en 2016, a otro de 1,23 en 2017. No ha variado el equilibrio del personal funcionario (IPRHM=1,11 en 2017, frente al valor de 1,10 de 2016), y ha aumentado la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral (su IPRHM pasa de 1,33 en 2016, a 1,35 en 2017). Por su parte, en los puestos de alto cargo, se ha mantenido un equilibrio representativo por sexo con menor presencia de mujeres respecto del año anterior, pasando su IPRHM de 0,89 en 2016 a 0,87 en 2017. El análisis de altos cargos y de los puestos asociados a los niveles retributivos superiores pone de relieve que la participación femenina aumentó en 2017, siguiendo la tendencia de años anteriores, pero que sigue siendo inferior a la que correspondería por su peso en la plantilla. Cabe destacar además que la tasa de temporalidad global de todo el personal de la Administración general se situó en el 15,8%, mostrando un diferencial de tasas entre mujeres (18,7%) y hombres (11,1%), de 8 puntos porcentuales.

Entre el personal docente (el más numeroso en el conjunto del personal de la Junta de Andalucía, 48,5% del total) la feminización es un rasgo compartido a nivel internacional y que volvió a confirmarse en 2017 (IPRHM=1,30), agudizando los desequilibrios de representación en los niveles educativos más feminizados. La mayor presencia de mujeres entre el personal docente en Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,51), en Educación Especial (IPRHM=1,71) y en Educación Compensatoria (1,49), sigue reforzando los estereotipos de género que identifican a las mujeres con la docencia del alumnado de menor edad y con mayores necesidades de cuidados, con el consecuente impacto en la calidad de la enseñanza⁵ y en la igualdad de oportunidades. Así mismo, a pesar de que este año ha aumentado nuevamente la presencia de profesoras en los equipos directivos de los centros docentes, todavía persisten barreras para la participación de las mujeres en los niveles más altos de la carrera docente, como refleja su escasa presencia en los puestos de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria y en el cuerpo de la inspección educativa.

El análisis de la composición del personal del SAS (29,9% del total del personal de la Junta), que este año abarca el período 2009 - 2017, confirma la

⁵ Una enseñanza de calidad es aquella que también muestra y transmite que los cuidados son responsabilidad de hombres y mujeres por igual.

feminización de la plantilla (IPRHM=1,32), con un 66% de mujeres y un 34% de hombres. Este fenómeno da lugar a dos realidades complementarias. Por una parte, continúa creciendo el nivel de feminización de las profesiones vinculadas a la prestación de cuidados de enfermería, donde las mujeres ocupan el 81,2% de los puestos. Los patrones de género siguen determinando que el 80% de la plantilla femenina del SAS se concentre en los niveles retributivos inferiores (14 - 22), cifra que se eleva al 85% en la asistencia especializada.

Por otra parte, y de manera simultánea, se produce en estos años un notable crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo A1, consolidando una categoría cercana a la paridad de sexos (IPRHM=0,95). Como reflejo de este crecimiento, la presencia de mujeres ha ido aumentando entre los y las profesionales de la medicina y entre quienes tienen cargos intermedios y directivos de la organización, hasta eliminar la tradicional masculinización de estos puestos y alcanzar valores de equilibrio representativo. También ha sido significativo el aumento de la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, correspondientes a los niveles retributivos superiores (27 - 29), donde, no obstante, se mantiene una sobrerrepresentación masculina ya que en 2017 las mujeres representan el 27,2% del personal en estos niveles superiores.

En el personal no judicial de la Administración de Justicia (3,2% del total), continua en 2017 la tendencia a la feminización observada en años anteriores, debida fundamentalmente al aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios (A2 y C1), que siguen concentrando un gran volumen de la plantilla (76,6%) y que coinciden, aproximadamente, con los cuerpos de gestión y tramitación procesal. También se mantiene la creciente y elevada feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (74,4% y 77,2%, respectivamente).

Finalmente, el análisis del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, se ha extendido desde el personal directivo hasta el conjunto de personal mostrando, en conjunto, una representación muy equilibrada entre hombres y mujeres (IPRHM=0,98), si bien no guarda dicha proporción en los órganos de gobierno (IPRHM= 0,67), ni menos aún en la dirección gerente (IPRHM= 0,44), los equipos directivos (IPRHM= 0,62) o en los mandos intermedios de las organizaciones (IPRHM= 0,84) donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria. En conjunto, el porcentaje de mujeres sobre el total de personal en equipos directivos, órganos de gobierno y gerencias de estas entidades es del 32,2% lo que evidencia las limitaciones que existen para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y dedicación en las entidades del sector público andaluz.

Por último, otro de los rasgos destacables desde la dimensión de género en el personal de las entidades instrumentales, es el protagonismo de las mujeres en los contratos menos consolidados, concretamente los de duración determinada, que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres del 28,4% que casi duplica la de los hombres, mostrando una brecha de 13.7 puntos porcentuales.

RECURSOS - RESULTADOS

El capítulo de Recursos – Resultados contiene el conjunto de objetivos estratégicos y operativos así como las actuaciones previstas orientadas a corregir las desigualdades de género para el ejercicio 2018 y que han sido planificadas por los programas presupuestarios de la estructura de la Junta de Andalucía y algunas de sus entidades instrumentales.

La *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018* continúa avanzando en el desarrollo de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el Presupuesto, en cuanto a las mejoras en la planificación presupuestaria e integradora de la dimensión de género en las políticas públicas andaluzas. Así, el artículo 6.3 de la Orden, mantiene el mandato para las consejerías, agencias administrativas y de régimen especial de incorporar al menos un objetivo específico en materia de igualdad de género, con definición de sus indicadores asociados, y las actuaciones que implementarán para su logro. Ello es imperativo para aquellos programas presupuestarios que por su mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres haya establecido la Comisión de impacto de género en los Presupuestos.

Como novedad, en los programas presupuestarios que hayan sido objeto de auditoría de presupuesto y género, su información presupuestaria ha debido permitir un seguimiento de las recomendaciones del Informe y, en su caso, de los compromisos adoptados en los Documentos de Orientaciones Estratégicas presentados para incorporar la recomendaciones emitidas en el proceso de auditoría. También por primera vez, para el Presupuesto 2018, el artículo 7 de la Orden establece para las **entidades más significativas del sector público instrumental** que definan, al menos, un objetivo de género, según lo previsto en el Anexo VII de la citada orden.

Estos avances metodológicos de la estrategia de presupuesto y género se hacen visibles en el Presupuesto 2018 y como resultado la planificación

presupuestaria ha trasladado las actuaciones de género mejorando su futuro seguimiento. De esta forma, el 86,4% de los programas calificados como G+ y el 88,9% de los programas G cuentan con objetivos específicos de igualdad de género en su planificación presupuestaria. Además, el 100% de las entidades instrumentales lo ha incluido en su documentación. Ello tendrá un impacto positivo ya que la distribución de los créditos en el Presupuesto para 2018 revela que los programas con mayor relevancia de género (G+) acumulan un 73,8% del total del presupuesto y los programas con rango intermedio (G) suponen el 20,8%.

El Presupuesto 2018 realiza una apuesta clara por el fortalecimiento de los servicios públicos, uno de los pilares fundamentales del estado del bienestar. Éstos resultan imprescindibles para que las mujeres puedan alcanzar mayores cotas de participación en la vida social, económica y política en Andalucía, en coherencia con los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El próximo año se reforzarán las políticas de igualdad y la promoción de las mujeres, que tendrá su reflejo en el Presupuesto 2018 con un incremento del 3,8%. La igualdad de género es uno de los aspectos políticos imprescindibles para asegurar un sistema socialmente cohesionado, equitativo, y sostenible.

En consecuencia con este planteamiento, el Presupuesto 2018 prestará una atención prioritaria a la política de **educación**, que crecerá un 3,3%, con un total de 7.527,3 millones de euros. La educación es fundamental para fomentar la creación de talento masculino y femenino y para la creación de modelos igualitarios en convivencia en la sociedad. Dentro de la misma, el programa de educación para la infancia de 0 a 3 años, experimenta un crecimiento del 4,7% favoreciendo el desarrollo a largo plazo de las potencialidades de los niños y niñas y ofreciendo la oportunidad a las familias para conciliar el ámbito laboral y el familiar.

Todos los programas presupuestarios fundamentales que conforman esta política experimentan incrementos, destacando el programa de educación secundaria y formación profesional que crece un 6,2%. En este ámbito, se seguirán promoviendo desde la Consejería de Educación las medidas para reducir la segregación por sexo en las familias profesionales, ampliándose las opciones académicas de alumnas y alumnos y su futura incorporación al mercado de trabajo, en virtud de la Resolución de 9 de junio de 2016 de la Dirección General de Formación Profesional inicial y Educación Permanente, por la que se hace público el criterio de género menos representativo para la escolarización del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial, en sus distintas modalidades, a aplicar en el procedimiento de admisión del alumnado para el curso 2017/18.

La enseñanza universitaria es otro de los ejes fundamentales para la igualdad entre mujeres y hombres. Avanzar en igualdad de género en la universidad es una actuación estratégica dentro de la sociedad ya que además de suponer un factor de calidad, modernización y excelencia, tiene efectos multiplicadores a través de la enseñanza y la promoción de cultura. En este sentido, el gasto en universidades se situará en 1.535,5 millones de euros, lo que supone un crecimiento interanual del 4,4%, dentro del que se contemplan 30 millones para la bonificación de matrículas gratuitas (el 99% de las matrículas universitarias, las becas B1 en materia de idiomas y las ayudas complementarias "Erasmus" para facilitar la movilidad) y 24 millones para recuperación de derechos del personal docente e investigador y el impulso de nuevas infraestructuras.

Por su parte, la política de **I+D+i** se incrementa un 5,1%, destacando de nuevo el ascenso de los créditos del programa presupuestario que se ocupa de la investigación científica e innovación donde se podrá establecer una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con una investigadora principal, al objeto de impulsar especialmente el liderazgo femenino en I+D+i. También se incrementa la elaboración y difusión estadística oficial que realiza el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) en un 3,7%. Este organismo juega un papel fundamental en el estudio, la elaboración y la difusión de estadísticas de género en Andalucía, y es una herramienta indispensable para que la Administración pueda contar con datos fiables y actualizados por sexo y pueda planificar políticas con enfoque integrado de género.

En 2018 la **Sanidad** seguirá siendo un elemento central del presupuesto, creciendo un 5,4%, lo que supone 9.809,9 millones de euros. Un sistema sanitario con coberturas amplias y de calidad es garantía de seguridad para las familias, al tiempo que contribuye a mejorar la productividad y la cohesión social, vía por la cual se erige en un factor de crecimiento económico de primer orden. En el próximo ejercicio se continua avanzando en las empresas públicas que actúan en salud en Andalucía y se evaluarán los **Planes de igualdad de las Agencias Sanitarias** para la identificación de buenas prácticas de igualdad de género. El incremento en sanidad permitirá mantener la cartera de servicios sin copagos y atender nuevos ámbitos que requieren de mayor financiación, como la Atención Temprana Infantil en menores de 0 a 6 años, a la que se destinan 28,8 millones de euros. Además, la incorporación de la perspectiva de género en el área de salud, significa tener en cuenta las diferencias existentes en los procesos de salud y enfermedad de hombres y mujeres y las diferencias en el acceso a los servicios y el control de los recursos para la salud.

Entre otras novedades, el próximo ejercicio se utilizarán los ACG (*Adjusted Clinical Groups*), un sistema de clasificación de la morbilidad en virtud de las variables edad, sexo y los diagnósticos o problemas de salud que se implanta en Atención Primaria. El objetivo de todas estas medidas es ofrecer un sistema

de salud cercano a la ciudadanía, con servicios más accesibles, y más participativo; que continúe mejorando en calidad y eficiencia; promoviendo los hábitos saludables y la prevención de las enfermedades; favoreciendo la estabilidad de los y las profesionales; renovando el impulso a la investigación y la innovación, al tiempo que se invierte en mejores infraestructuras y equipamientos.

En el ámbito sanitario además, para la atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones, se prevé la actuación "Proyecto AL LADO con el Alzheimer" como instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para ganar salud y facilitar la labor de las personas cuidadoras, prestando especial atención a las mujeres y partiendo de las necesidades reales de las familias y su visión de la enfermedad.

La política de **Dependencia, Servicios y Prestaciones sociales** se incrementa en este Presupuesto un 7,2%, alcanzando los 2.132,6 millones de euros. Aún estando condicionados por los desequilibrios existentes en la financiación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, el Presupuesto de 2018 seguirá realizando un esfuerzo considerable para atender a mujeres y hombres, niños y niñas que se encuentren necesitados de este tipo de cuidados, lo que seguirá teniendo impactos positivos para la igualdad de género en materia de conciliación de la vida laboral y personal y en la creación de empleo femenino.

También en el marco de esta política, se va a llevar a cabo un importante esfuerzo para combatir la desigualdad económica y social agravada por las crisis económica y en 2018 entrará en vigor un nuevo Decreto que adapte la renta mínima de inserción social a la nueva realidad, modificando el Programa de solidaridad de los andaluces para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía e incorporándola como prestación garantizada del Sistema público de servicios sociales de Andalucía, para la que se consignan 198 millones de euros. Esta nueva regulación amplía la percepción de la renta mínima a 12 meses, discriminando positivamente a las unidades con menores a cargo y mujeres víctimas de la violencia de género y modifica los requisitos exigidos para su acceso, facilitándolo a personas a las que la anterior normativa no amparaba. Es esperable que los hogares monoparentales pobres, fundamentalmente femeninos, se beneficien de estas medidas presupuestarias.

En el contexto económico actual más favorable, la Junta de Andalucía tiene la prioridad de continuar promocionando el **empleo** para incrementar la generación de riqueza social y económica en la comunidad. Por ello, el Gobierno andaluz va a continuar con su política de estímulo a la creación de puestos de

trabajo, la actividad económica y el apoyo a los sectores productivos. Entre las actuaciones que se van a poner en marcha, se encuentra la aprobación de un decreto, dotado inicialmente con 308 millones de euros, destinado al fomento del empleo industrial, con el objetivo de alcanzar los niveles de empleo en la industria previos a la crisis. Se incluyen en el decreto medidas que pretenden actuar desde dos frentes: por una parte, mejorando la empleabilidad de las personas, dando cobertura a las necesidades de perfiles profesionales que tienen las empresas y, por otra, favoreciendo la integración laboral de colectivos de atención preferente. Se trata de personas especialmente vulnerables ante el mercado de trabajo, como son los mayores de 45 años, las personas con discapacidad o las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Igualmente, se ha impulsado el nuevo Plan de trabajo autónomo, dotado con 434 millones de euros, en una apuesta clara por un colectivo fundamental, que agrupa a más de medio millón de andaluces y andaluzas, y que contempla medidas relevantes para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en un colectivo con especiales dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Por otra parte, en el ámbito de la **comunicación social**, la Agencia pública de la radio y televisión de Andalucía y Canal Sur radio y televisión, SA. para el Presupuesto 2018 promueven el desarrollo de acciones de igualdad, integrando la dimensión de género en todos sus ámbitos de competencia, fomentando la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género, y ello mediante el desarrollo de medidas que fomenten la participación de las mujeres en producciones de la industria audiovisual y campañas publicitarias en televisión contra la violencia machista, o la inclusión de cláusulas de género en los pliegos de contratación de servicios tramitados, entre otras.

Al **sector comercial** se destinarán 19,3 millones de euros en 2018. Hay que tener en cuenta que aproximadamente un 30% de las empresas andaluzas pertenecen al sector comercial, en el que tienen un papel destacado las firmas dedicadas al comercio minorista, por lo que el Presupuesto cuenta con un incremento del 5,4% para consolidar su apoyo al sector.

La política de **cultura** ve incrementada un año más su crédito presupuestario para el ejercicio 2018 en un 5,1%, especialmente en lo relativo a la promoción del arte contemporáneo y a las industrias creativas y del libro. La cultura es facilitadora y transmisora de la igualdad entre hombres y mujeres, valor fundamental para la sociedad, y las políticas públicas que dinamizan esta industria deben tener en cuenta la situación de desigualdad existente y fomentar la participación de las mujeres en la cultura y en el empleo generado por el sector cultural. El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, que ve

incrementado sus créditos en un 56%, fomenta la participación de las mujeres en el arte contemporáneo mediante la programación de exposiciones y actividades en las que estas sean el centro de interés.

Por último, se renovará el **Convenio Marco de colaboración de Canal Sur Radio y Televisión S.A. y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)** que cuenta con acciones para la lucha contra la discriminación, dar visibilidad a las mujeres, concienciar a las personas más jóvenes, y fomentar el uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de las mujeres y hombres en todas las emisiones de Canal Sur.

INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR POLÍTICAS

El total de indicadores de género (indicadores de medidas de igualdad de género e indicadores desagregados por sexo) en el Presupuesto andaluz de 2018 alcanza una cifra total de 1.145, sobre un total de 2.909 indicadores presupuestarios, lo que supone un porcentaje de indicadores de género del 39,4%. Estos indicadores permiten identificar brechas previstas, que posteriormente serán analizadas para conocer su evolución, cuando se obtengan los datos de ejecución proporcionados por la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Consejería de Salud es la que cuenta con una mayor proporción de indicadores sobre el total, con un 19,7%, seguida por la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, que agrupa un 17% del total. Por encima del 10% sobre el total de indicadores, están igualmente las consejerías de Empleo, Empresa y Comercio (11,8%) y la de Hacienda y Administración Pública (10,3%).

En cuanto al análisis de los indicadores de género por políticas de gasto, se observa también una mayoría de indicadores en las políticas de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales (247 indicadores, el 21,6% del total), y Sanidad (225 indicadores, el 19,7% del total). A continuación, la tercera política por número de indicadores de género es la de Modernización y Servicios a la Administración Pública, con 114 indicadores, que suponen el 10% del total, seguida de las políticas de Fomento del Empleo (80 indicadores, el 7%), Agraria y Pesquera (61 indicadores, el 5,3% del total) y Educación, que concentra el 5,8% del total de indicadores de género, concretamente 66.

ANEXO. INDICADORES 2016 EN RETROSPECTIVA

En el capítulo sexto del Informe de Evaluación de Impacto de Género, se realiza un análisis de la ejecución de los indicadores presupuestarios, a partir de los datos de ejecución provenientes de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía -corresponde este año el análisis de la Cuenta General de 2016- para contar con información sobre las previsiones y el cumplimiento de dichos indicadores en relación con las medidas presupuestarias que afectan a la situación de igualdad de mujeres y hombres. Este capítulo se enmarca en el ejercicio de evaluación de resultados previsto por la Estrategia de Presupuesto con enfoque de género de la Junta de Andalucía.

El análisis se estructura por consejerías, y se centra en los indicadores de género, es decir en aquellos que miden actuaciones para la igualdad de género (indicadores G1), y aquellos que cuantifican personas y están desagregados (indicadores G2). Por otra parte, se tienen en cuenta los indicadores correspondientes a aquellos programas de mayor relevancia de género, es decir aquellos que cuentan con clasificación G+. El total de indicadores analizado (G1+G2) de los programas G+ sumó 315 indicadores, de los cuales, 82 fueron G1 y 233, G2.