

# Boletín de Presupuesto y Género

## Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Mayo 2022



**Junta de Andalucía**

Consejería de Hacienda  
y Financiación Europea

# ÍNDICE

- 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO**
- 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+**
- 3. INDICADORES DE COYUNTURA**
- 4. INDICADORES ESTRUCTURALES**
- 5. ANEXO GRÁFICO**
- 6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO**
- 7. ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES**

Boletín de Presupuesto y Género n° 84  
Secretaría General de Hacienda  
Este boletín tiene una periodicidad mensual

# 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

## Implicaciones de la Inteligencia artificial (IA) en la vida laboral de las mujeres

La **inteligencia artificial (IA)** es “un sistema basado en máquinas que puede, para un conjunto de objetivos fijados por humanos, hacer predicciones y recomendaciones o tomar decisiones que influyan sobre ambientes reales o virtuales”. La IA está siendo rápidamente integrada tanto en ámbitos laborales como domésticos, y el mundo del trabajo está cambiando. Es responsabilidad de los gobiernos, instituciones y empresas, velar por que dicha integración contribuya positivamente a reducir, y no perpetuar o exacerbar, las brechas de género en el ámbito laboral.

Un reciente informe del BID, la OCDE y la UNESCO, explora cómo se usa la IA dentro y fuera del ámbito laboral y cómo podría ser usada en el futuro. Analiza el **impacto potencial de las tecnologías de IA** nuevas y emergentes sobre las habilidades que requerirán las personas empleadoras, **la manera en que las mujeres buscan empleo y son contratadas** y cómo se estructuran los empleos a través del monitoreo y la supervisión automatizados.

En cuanto a los requisitos para la empleabilidad, el incremento de las profesiones STEM/IA y de la necesidad de contar con habilidades digitales, demandará estrategias que integren a gobiernos, patronal, sindicatos, universidades y ONGs, para afrontar las brechas preocupantes que en este campo afectan negativamente a las mujeres, y evitar que queden descolgadas en la escalada tecnológica. Por otra parte, las instituciones, las organizaciones y las empresas deberían apoyar la educación de mujeres y niñas, especialmente en campos de STEM, para incentivar su incorporación al sector.

En este proceso, es fundamental tener en cuenta la heterogeneidad de situaciones socioeconómicas en los diferentes contextos y países, que se trasladarán también a cómo la IA afectará a las mujeres, por lo que será necesario tener en cuenta esos distintos contextos a la hora de diseñar, implementar y regular sistemas de IA. Se deberá dar cabida a todos los actores sociales interesados, y prestar especial atención al impacto de la IA en grupos vulnerables. La no reproducción de estereotipos de género, sobre todo en cuanto a la división sexual del trabajo, debe ser una prioridad. Así, por ejemplo, muchos asistentes virtuales reproducen dichos estereotipos, al reforzar el concepto de mujer cuidadora y asistente.

La necesidad de extender la investigación aplicada, es otra de las medidas que subraya el informe. Existen estudios, por ejemplo, que demuestran que en sistemas de reclutamiento de IA en los que no se tratan cuestiones sensibles al género, las posibilidades laborales son más igualitarias para mujeres y hombres. La transparencia y “explicabilidad” sobre cómo funcionan los sistemas de IA es fundamental, para que no haya puntos de fuga en cuanto a los compromisos de igualdad de género.

Diseñar y desplegar tecnologías nuevas bajo la guía de un abordaje basado en principios de igualdad y de buenas prácticas asegurará que los estereotipos de género de hoy no queden integrados dentro de los sistemas tecnológicos de mañana y que, además éstos, ayuden a cerrar las brechas de género. También puede ayudar a abordar las desigualdades globales de conocimiento sobre sistemas de IA en diversos contextos de países y regiones, evitando centrar el enfoque solo en economías avanzadas, sobre todo del norte, buscando una adecuada representación regional en el diseño y el despliegue éticos de la IA. Los avances tecnológicos producen aumentos de productividad, pero para que estos aumentos se realicen en su plenitud deberán desarrollarse todos los talentos de las personas. El diseño de tecnologías, las brechas de género en los datos y la velocidad, ámbito y escala que permite la IA pueden empeorar la situación de las trabajadoras si no se presta atención activa a esta cuestión.

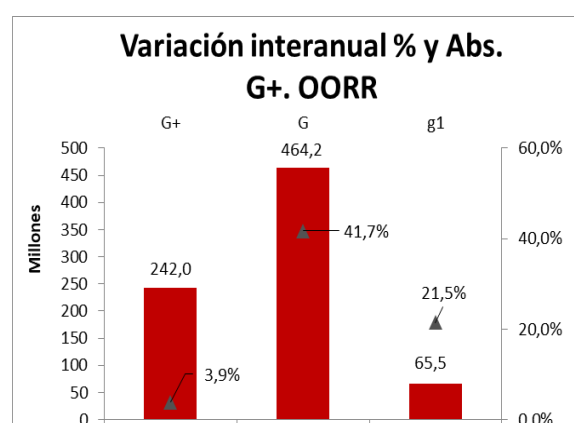
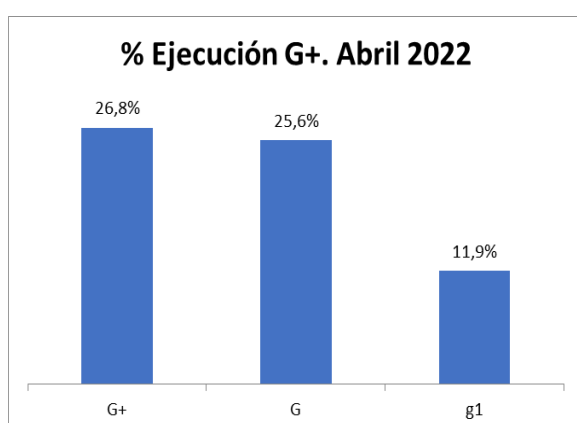
Fuente: *Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres*. UNESCO, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2022).

## 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							abr-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	22.088.074.763	1.687.840.273	23.775.915.036	6.383.693.955	26,8%	3,9%	242.002.442
G	5.752.039.910	424.328.504	6.176.368.414	1.578.197.643	25,6%	41,7%	464.208.888
g1	2.433.044.298	689.379.202	3.122.423.500	370.405.734	11,9%	21,5%	65.484.152
<b>Total general</b>	<b>30.273.158.971</b>	<b>2.801.547.978</b>	<b>33.074.706.949</b>	<b>8.332.297.332</b>	<b>25,2%</b>	<b>10,2%</b>	<b>771.695.481</b>

En el mes de abril, se alcanza un crédito definitivo pertinente a género de 33.074,7 millones de euros, al incrementarse un 9,3% el crédito inicial, en correspondencia con modificaciones por valor de 2.801,5 millones de euros. Atendiendo a la relevancia de género de los programas presupuestarios, agrupados según la Escala G+<sup>1</sup>, se observa que en programas de relevancia muy alta o G+, las modificaciones alcanzan un valor de 1.687,8 millones de euros, incrementando el crédito inicial en un 7,6%. En programas de relevancia media o G, las modificaciones por un importe de 6.176,4 millones de euros, incrementan el crédito inicial en un 7,4%. En cuanto a los programas g1, de relevancia baja para la igualdad entre mujeres y hombres, su crédito se incrementa en 689,4 millones de euros, lo que en términos porcentuales significa un aumento del 28,3%. Con esta evolución, el peso de los programas G+ pasa de, 73% del crédito inicial pertinente a género, al 71,9%; el de los programas G, del 19% al 18,7%, y el de los programas g1, del 8% al 9,4%.

Analizando el porcentaje de ejecución presupuestaria, se observa que dicha ejecución llega en abril al 25,2% del crédito definitivo pertinente. El mayor avance en cuanto a la ejecución se da en este mes en los programas G+, ejecutados al 26,8%, con un reconocimiento de obligaciones de 6.383,7 millones de euros, un 3,9% mayor al del mismo mes de 2021 (242 millones de euros). A continuación, el crédito de los programas G se encontraba ejecutado al 25,6% en abril, cifrándose las obligaciones reconocidas en 1.578,2 millones de euros, un 41,7% más que en 2021 (464,2 millones de euros más). En cuanto a los programas g1, se había ejecutado el 11,9% de su crédito, debido a un reconocimiento de obligaciones de 370,4 millones de euros, un 21,5% más altas a las de abril de 2021 (66,5 millones de euros en términos absolutos).



<sup>1</sup> Tipología de programas correspondiente a la Clasificación G+ según la cual todos los programas presupuestarios del Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se clasifican en función de su importancia para avanzar en la igualdad de género, siendo g0 el asignado a los programas no dirigidos a personas y G+ el rango más elevado de responsabilidad.

### 3. INDICADORES DE COYUNTURA

\* Variaciones interanuales en % sobre el mismo período del año anterior, salvo indicación en contra. Variaciones interanuales de tasas expresadas en puntos porcentuales.

(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

1	Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1.1	Población activa	1,4	3,1	-0,1	1,7	2,0	1,5	1T 22	Aumenta la población activa con respecto al año anterior, más para las mujeres que para los hombres. Solo desciende en el caso de los hombres andaluces.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,4	50,7	62,3	58,5	53,8	63,5	1T 22	La tasa de actividad es 2,1 puntos mayor en España que en Andalucía. Por sexo, es mayor para los hombres que para las mujeres, 11,6 puntos más en Andalucía y 9,8 en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,4	1,2	-0,5	0,8	0,8	0,8	1T 22	Sube anualmente la tasa de actividad. En Andalucía, solo aumenta entre las mujeres, y baja para los hombres.
1.4	Población ocupada	5,4	8,1	3,5	4,6	5,3	3,9	1T 22	Incremento anual del empleo, mayor en Andalucía que en España, y más fuerte para las mujeres que para los hombres.
1.5	Agro	-7,4	-1,3	-9,5	3,7	8,0	2,4	1T 22	En el sector agrario, la ocupación es menor que en el mismo período de 2021 en Andalucía, sobre todo para los hombres. En España, aumenta, especialmente para las mujeres.
1.6	Industria	-3,1	2,2	-4,6	2,1	1,6	2,2	1T 22	Descenso interanual del empleo en la industria andaluza, debido al menor número de hombres empleados, ya que sube el de mujeres. En España aumenta, más para los hombres.
1.7	Construcción	13,5	80,8	9,3	4,3	24,2	2,5	1T 22	Aumenta en el año el empleo en la construcción, con mayor intensidad en Andalucía, y de forma mucho más marcada para las mujeres, especialmente en Andalucía.
1.8	Servicios	7,6	8,3	6,8	5,1	5,4	4,8	1T 22	El empleo en servicios aumenta anualmente, más para las mujeres que para los hombres, y en conjunto, más en Andalucía.
1.9	Tasa de empleo (valor)	45,4	39,0	52,2	50,5	45,4	55,9	1T 22	La tasa de empleo es 5,1 puntos mayor en España que en Andalucía, y en ambos casos es más alta entre los hombres: 13,2 puntos en Andalucía, y 10,4 en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	2,0	2,7	1,4	2,0	2,1	2,0	1T 22	Aumenta la tasa de empleo en comparación con el primer trimestre de 2021, en similar nivel en Andalucía y España. Por sexo, la variación es mayor para las mujeres, particularmente en Andalucía.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	0,8	-0,4	1,4	2,0	7,4	-0,7	1T 22	El trabajo por cuenta propia sube, más en España que en Andalucía. Por sexo, baja para las mujeres en Andalucía, y para los hombres en el conjunto de España.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,4	12,6	19,4	15,6	11,9	18,8	1T 22	La tasa de autoempleo es ligeramente mayor en Andalucía que en España. En los dos territorios es mayor para los hombres.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,7	-1,0	-0,4	-0,4	0,2	-0,9	1T 22	Descenso de la tasa de autoempleo para el conjunto de la población. Por sexo, en Andalucía baja para mujeres y hombres, y en España, solo para los hombres.
1.14	Asalariados/as	6,5	9,4	4,2	5,1	5,1	5,2	1T 22	Aumenta el número de personas asalariadas con respecto a 2021. En Andalucía sube más que en España, y el aumento es más fuerte para las mujeres. En España, no hay diferencias significativas por sexo.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	9,0	9,6	8,5	4,5	3,7	5,3	1T 22	El empleo indefinido aumenta en el año, por encima del conjunto del empleo. La subida en Andalucía dobla a la del conjunto de España, y es más alta para las mujeres, mientras que en España, es mayor para los hombres.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	1,7	9,1	-4,5	7,0	9,1	4,6	1T 22	Evolución positiva anual del empleo temporal, sensiblemente inferior a la del empleo total. Sube más en España, y por sexo, más para las mujeres en los dos territorios. Se observa que baja en el caso de los hombres andaluces.
1.17	Tasa de temporalidad	32,2	34,1	30,5	24,2	26,8	21,8	1T 22	La tasa de temporalidad es 8 puntos porcentuales más alta en Andalucía que en España. En ambos casos es mayor para las mujeres.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-1,5	-0,2	-2,8	0,4	1,0	-0,1	1T 22	Desciende la tasa de temporalidad con respecto a 2021 en Andalucía, y sube en España. En los dos territorios baja para los hombres, mientras que para las mujeres, baja en Andalucía y sube en España.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>								
1.19	Ocupación a tiempo completo	5,2	9,0	2,9	4,6	5,3	4,1	1T 22	Aumenta el número de personas que trabajan a tiempo completo en comparación con 2021. El incremento es más fuerte para las mujeres, y mayor en Andalucía que en España.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,5	75,7	93,1	86,0	77,3	93,5	1T 22	La tasa de ocupación a tiempo completo es más alta entre los hombres que entre las mujeres. La diferencia entre sexos es de 17,4 puntos en Andalucía, y de 16,2 puntos en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,2	0,6	-0,5	0,0	0,0	0,2	1T 22	Baja anualmente la tasa de ocupación a tiempo completo en Andalucía a causa del descenso entre los hombres. Se mantiene estable en España.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	6,7	5,3	11,1	4,2	5,4	0,8	1T 22	El empleo con jornada parcial sube al comparar con 2021, más en Andalucía que en España. Por sexo, sube más para los hombres en Andalucía, y más para las mujeres en España.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,5	24,3	6,9	14,0	22,7	6,5	1T 22	Las tasas de ocupación a tiempo parcial española y andaluza, son mayores para las mujeres. La diferencia es de 17,4 puntos porcentuales en Andalucía, y de 16,2 puntos en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,2	-0,6	0,5	0,0	0,0	-0,2	1T 22	Sube anualmente la tasa de empleo con jornada parcial en Andalucía, a causa del aumento de la tasa masculina, bajando la femenina. En España, no varía para el conjunto, a pesar del descenso leve de la tasa masculina.
1.25	Población parada	-12,6	-10,5	-15,1	-13,1	-13,1	-13,1	1T 22	Baja el paro en el primer trimestre de 2022 comparando con el mismo periodo de 2021. Solo hay diferencias entre sexos en Andalucía, donde baja más para los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	19,4	23,2	16,2	13,7	15,4	12,0	1T 22	Tasa de paro superior en Andalucía que en España, y mayor para las mujeres en los dos territorios, aunque la diferencia es mayor en Andalucía.
1.27	Variación de la tasa de paro	-3,1	-3,5	-2,9	-2,3	-2,7	-2,0	1T 22	Descenso interanual de la tasa de paro, ligeramente mayor en Andalucía. Baja más para las mujeres.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-14,6	-3,1	-25,1	-2,1	-3,4	-0,7	1T 22	El número de personas desempleadas que buscan su primer empleo desciende, sobre todo en Andalucía, donde la bajada es mucho mayor para los hombres. En España, baja más para las mujeres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	2,3	2,7	1,7	6,2	6,4	5,8	1T 22	Sube el paro de larga duración, más en España, y más para las mujeres tanto en España como en Andalucía.
1.30	Población inactiva	-0,1	-1,8	2,3	-1,6	-1,4	-1,9	1T 22	La inactividad es menor que en el año anterior, con un mayor descenso en España. Solo sube entre los hombres andaluces.
1.31	Por motivos de estudio	4,5	4,9	4,0	0,6	1,6	-0,5	1T 22	El número de personas inactivas por estar estudiando aumenta, más en Andalucía que en España, donde por otra parte, baja este tipo de inactividad para los hombres.
1.32	Por jubilación	0,2	1,0	-0,3	1,5	2,9	0,6	1T 22	Sube anualmente la inactividad por jubilación, ligeramente más en España que en Andalucía. Baja el número de hombres inactivos por jubilación en Andalucía.
1.33	Por labores del hogar	-5,5	-6,1	-0,7	-5,4	-3,6	-16,4	1T 22	Menor número de personas inactivas por dedicación a tareas del hogar. En Andalucía, baja más esta razón de inactividad entre las mujeres, y en España, significativamente más para los hombres.
1.34	Paro registrado	-20,9	-19,3	-23,2	-22,7	-21,0	-25,1	ABR 22	El paro registra la mayor bajada anual del año, y también la mayor de la serie estadística en ese mes. Por sexo el descenso es mayor para los hombres.
1.35	Contratos registrados	6,8	11,1	3,8	6,9	12,1	2,8	ABR 22	La contratación completa un año de crecimientos anuales, este mes de intensidad similar en Andalucía y España. Sube más el número de mujeres contratadas que el de hombres.
1.36	Indefinidos	597,6	571,3	616,3	325,8	323,4	327,7	ABR 22	Intenso crecimiento anual de la contratación indefinida, sobre todo en Andalucía, donde, por otra parte, las diferencias en la evolución por sexo son sensiblemente mayores que en España, con una subida más alta para los hombres.
1.37	Temporales	-38,9	-37,3	-40,1	-35,1	-33,4	-36,6	ABR 22	El número de contratos temporales baja por tercer mes consecutivo con respecto al mismo mes del año anterior, más entre los hombres que entre las mujeres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-39,8	-36,7	-42,2	-36,1	-33,8	-38,0	ABR 22	La tasa de temporalidad continúa bajando interanualmente, con ocho meses sucesivos de descenso. La bajada es más intensa en Andalucía que en España, y por sexo, más fuerte para los hombres.
1.39	Afiliaciones SS	6,2	7,1	5,4	5,8	6,7	5,1	ABR 22	El número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el último día de mayo sube con respecto al año anterior, en mayor medida entre las mujeres.

## 4. INDICADORES ESTRUCTURALES

\* Datos en porcentaje del total de la población, salvo otra indicación (Ver definición y fuentes en anexo 6)

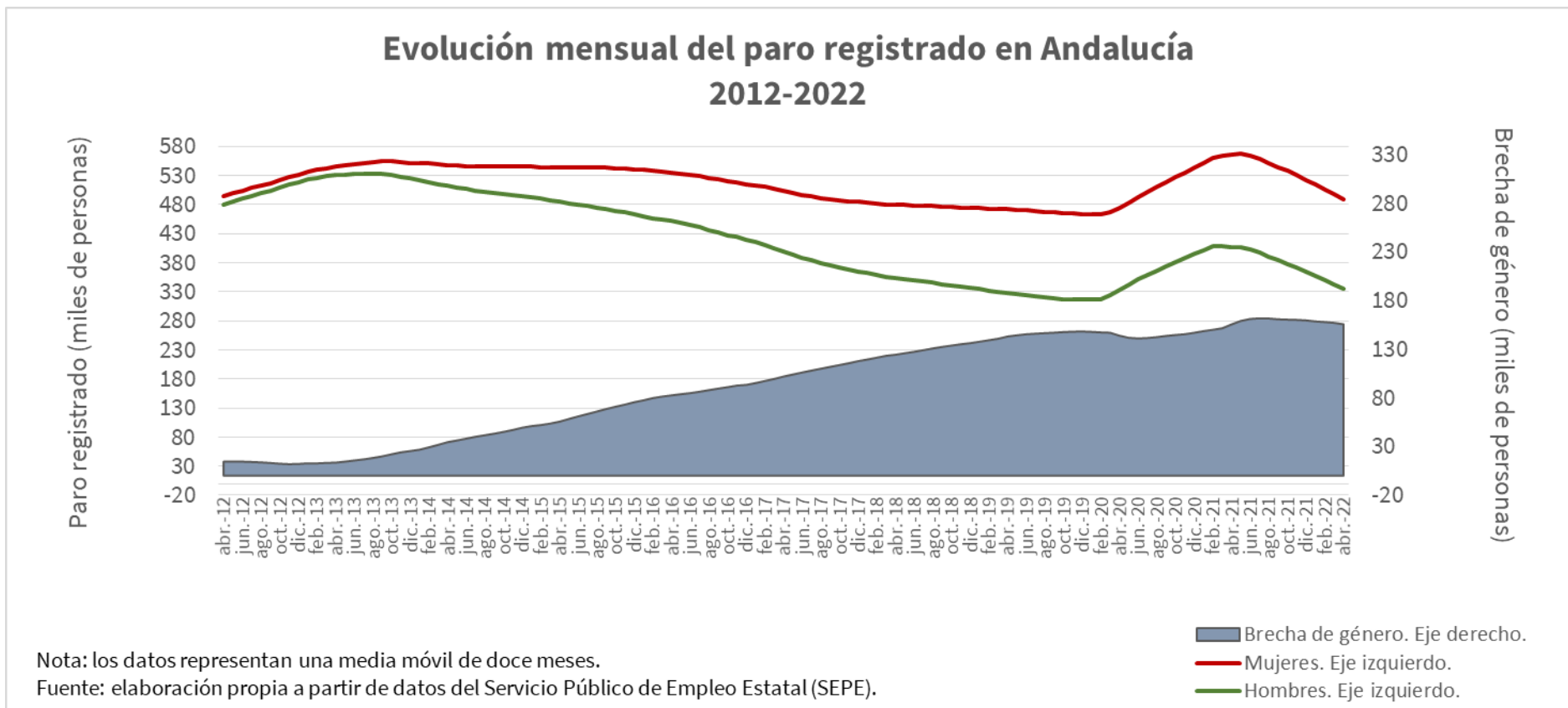
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>1</b>	<b>Demografía</b>							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2021
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2020
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,8		32,3		31,0		2020
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.1	Población activa	45,6	54,4	47,2	52,8	46,3	53,7	2021
2.2	Tasa de actividad (%)	50,9	63,5	53,7	63,6	51,3	63,3	2021
2.3	Población ocupada	43,4	56,6	46,1	53,9	46,1	53,9	2021
2.4		Agro	27,0	73,0	23,9	76,1		2021
2.5		Industria	21,8	78,2	26,2	73,8		2021
2.6		Construcción	7,8	92,2	9,6	90,4		2021
2.7		Servicios	51,3	48,7	54,1	45,9		2021
2.8	Tasa de empleo (%)	37,9	51,7	44,8	55,3	47,5	59,0	2021
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	34,0	66,0	34,3	65,7	32,3	67,7	2021
2.10	Asalariados/as	45,3	54,6	48,4	51,6	48,2	51,8	2021
2.11	Ocupación a tiempo completo	38,2	61,8	41,5	58,5	39,9	60,1	2021
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	75,1	93,3	77,6	93,5	70,5	90,7	2021
2.13	Ocupación a tiempo parcial	74,0	26,0	74,7	25,3	73,1	26,9	2021
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	25,0	6,7	22,4	6,6	29,4	9,3	2021
2.15	Población parada	53,6	46,4	53,4	46,6	48,5	51,5	2021
2.16	Tasa de paro (%)	25,5	18,5	16,7	13,1	7,4	6,8	2021
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	51,4	48,6	52,6	47,4			2021
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	60,0	40,0	58,1	41,9			2021
2.19	Población inactiva	58,4	41,6	57,3	42,7	58,5	41,5	2021
2.20	Estudiante	52,3	47,7	51,9	48,1			2021
2.21	Jubilado/a	36,7	63,3	38,9	61,1			2021
2.22	Labores del hogar	87,4	12,6	87,0	13,0			2021
2.23	Paro registrado	58,9	41,1	58,4	41,6			2021
2.24	Contratos registrados	41,2	58,8	44,5	55,5			2021
2.25	Contratos indefinidos	41,4	58,6	44,2	55,8			2021
2.26	Contratos temporales	41,2	58,8	44,6	55,4			2021
2.27	Afiliación a la SS	46,4	53,6	46,6	53,4			2021

**\* Datos en porcentaje del total de la población, salvo otra indicación (Ver definición y fuentes en anexo 6)**

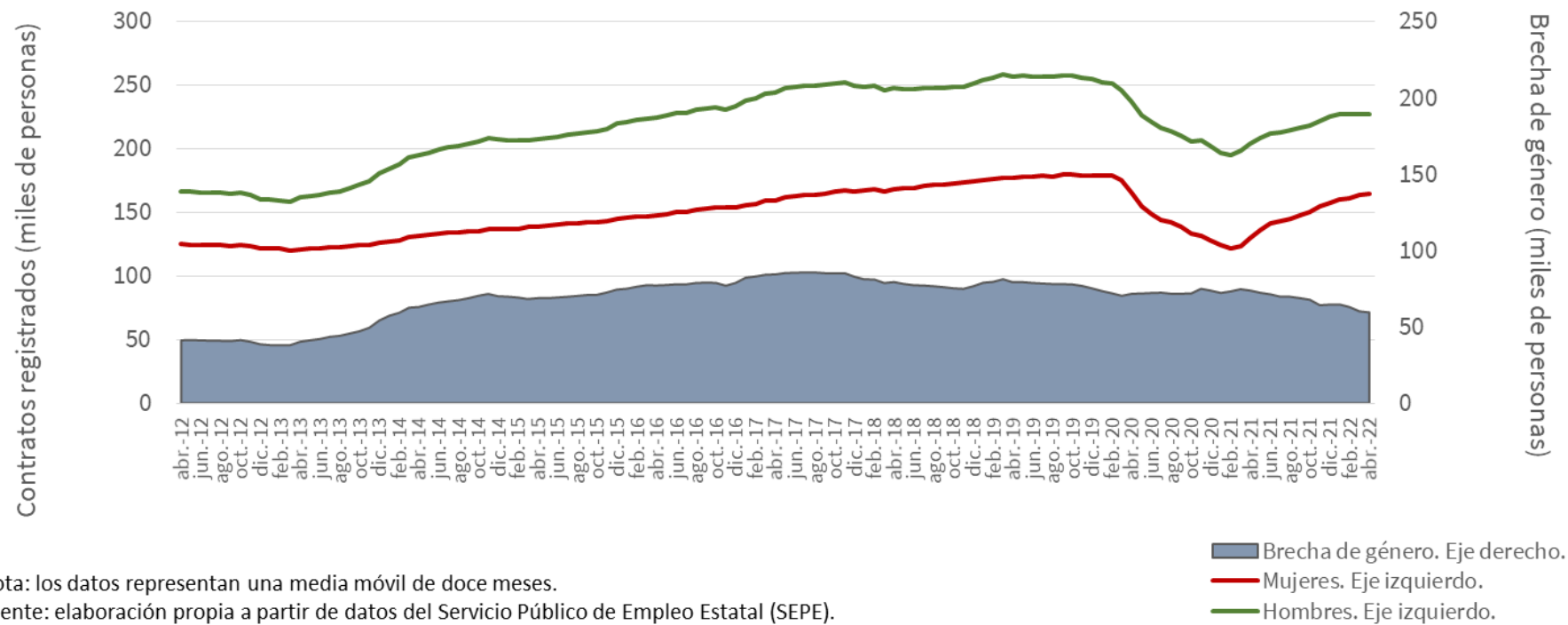
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,8	15,2	14,9	16,6			2019
2.30	Brecha salarial (%)	9,5		10,3				2019
<b>3</b>	<b>Educación</b>							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	16,8	26,7	11,6	20,2	8,0	11,8	2020
3.2	Matrículas universitarias de grado (1º y 2º ciclo)	55,8	44,2	55,6	44,4			2020
3.3	Egresados/as universitarios de grado (1º y 2º ciclo)	61,2	38,8	59,8	40,2			2020
3.4	Matrículas universidad masters	56,3	43,7	55,6	44,4			2020
3.5	Egresados/as universidad masters	60,1	39,9	58,9	41,1			2020
3.6	Tesis doctorales	47,6	52,4	48,6	51,4			2020
3.7	Catedráticos/as de universidad	23,5	76,5	24,9	75,1			2020
<b>4</b>	<b>Ciencia y Tecnología</b>							
4.1	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	49,9	50,6	53,4	54,3			2020
<b>5</b>	<b>Salud</b>							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,3	78,9	85,1	79,6	83,2	77,5	2020
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,6	18,0	22,3	18,4	21,0	17,4	2020
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,6	3,3	2,5	2,8			2020
5.4	Incidencia IVEs (‰)	10,9		10,3				2020
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2020
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	74,1	82,7	71,9	79,3			2020
5.7	Casos COVID 19 confirmados (PDI) en Andalucía en personas de 60 años o más	55,4%	44,6%					24/05/2022
5.8	Fallecidos por COVID 19 en Andalucía en personas de 60 años o más	44,8%	55,2%					24/05/2022
5.9	Tasa de mortalidad por COVID 19 en Andalucía (tasa por 100.000) en personas de 60 años o más	634,3	565,5					24/05/2022
<b>6</b>	<b>Violencia de género</b>							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	9.062		7.787				2021
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	2,2		2,1				2021
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	8		44				2021
<b>7</b>	<b>Poder y toma de decisiones</b>							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	45,9	54,1	47,0	53,0			2021
7.2	Alcaldías	24,1	75,9	22,2	77,8			2021
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,8	56,2			2021
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad y múltiple discriminación</b>							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	27,9	26,9	27,2	25,6	22,8	21,1	2020
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,6	56,5	45,5	54,5			2020
<b>9</b>	<b>Deportes</b>							
9.1	Licencias federativas	18,2	81,8	23,5	76,5			2020



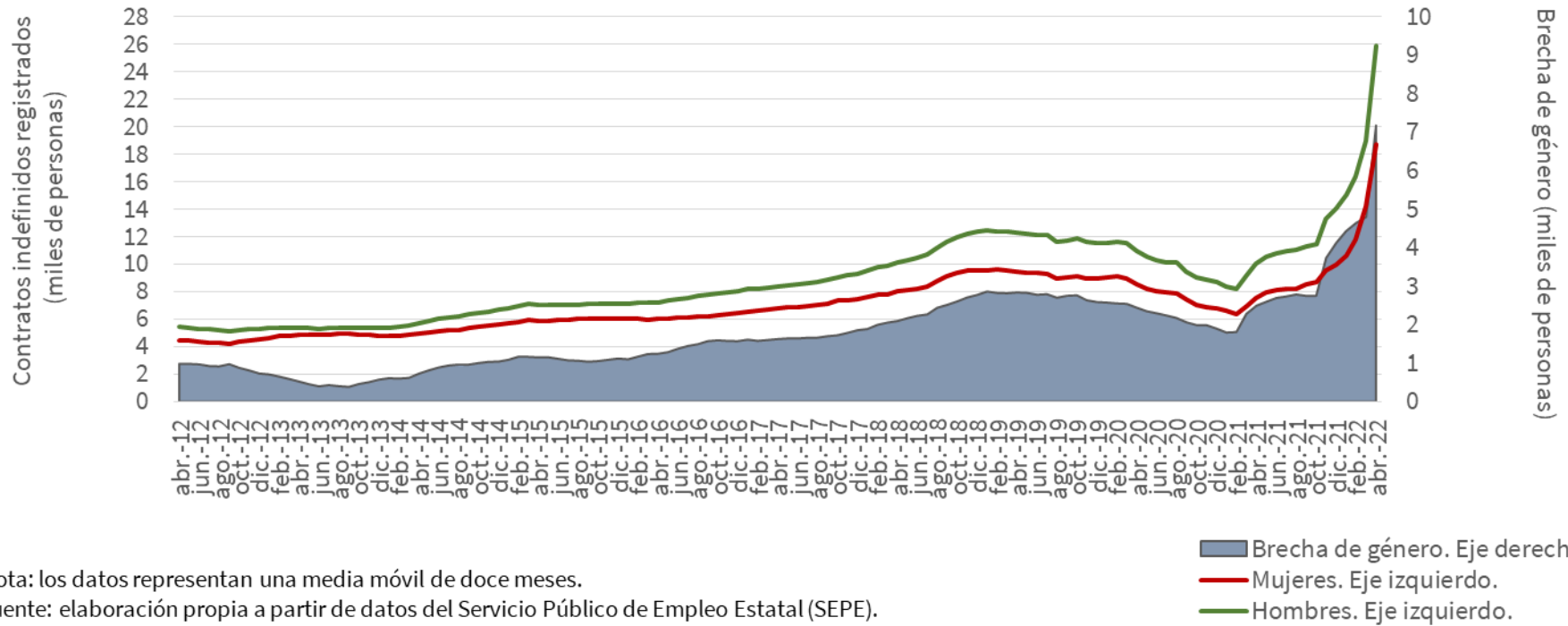
## 5. ANEXO GRÁFICO



## Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2012-2022

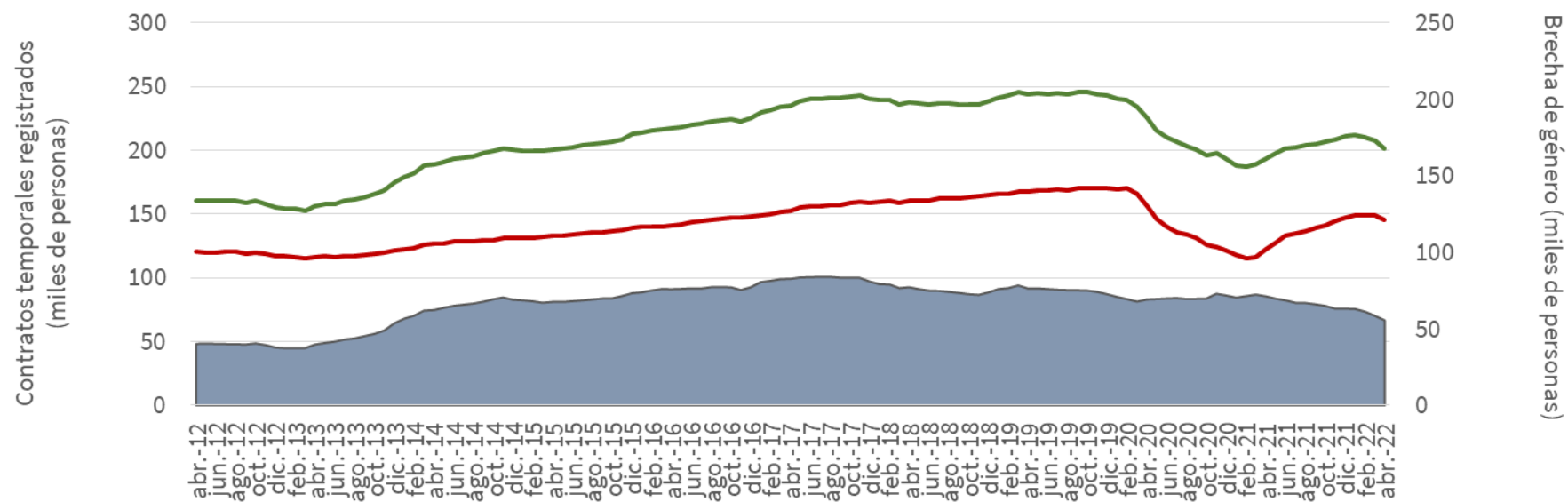


## Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2012-2022



Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.  
 Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

## Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2012-2022

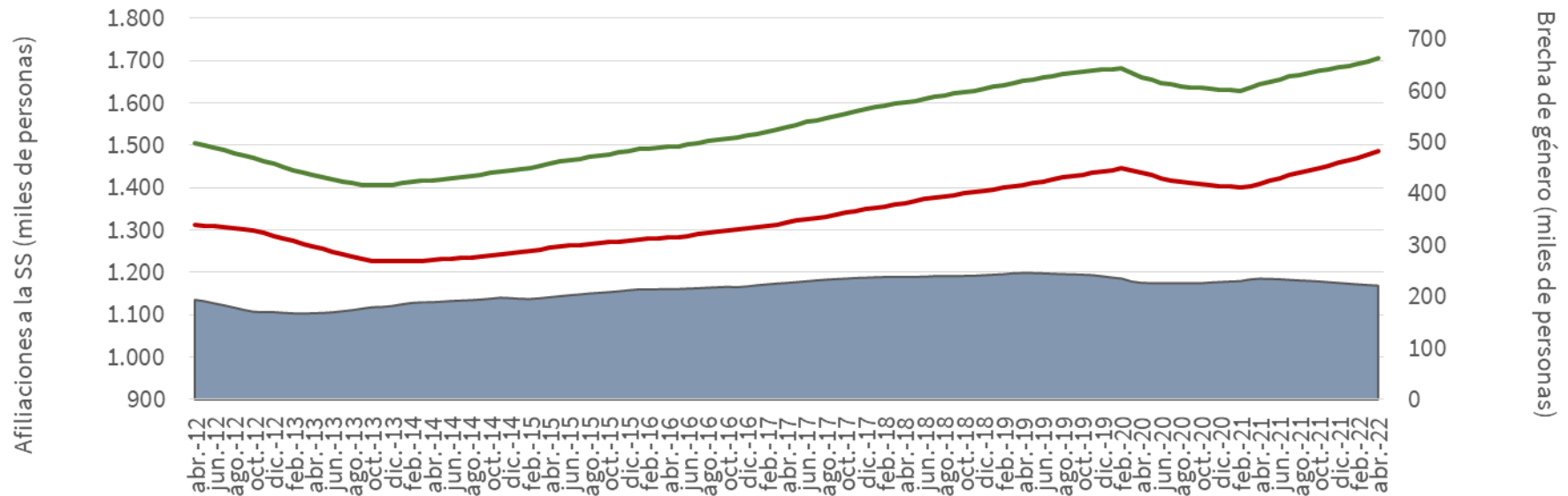


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

- Brecha de género. Eje derecho.
- Mujeres. Eje izquierdo.
- Hombres. Eje izquierdo.

## Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2012-2022



Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

- Brecha de género. Eje derecho.
- Mujeres. Eje izquierdo.
- Hombres. Eje izquierdo.

## 6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

---

### NOTICIAS

#### España y comunidades autónomas

##### **Nace el Observatorio de Igualdad en el deporte**

El Consejo Superior de Deportes (CSD) acogió la reunión constitutiva del Observatorio de la Igualdad en el Deporte, iniciativa para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo y eliminar obstáculos para los deportistas de alto nivel con discapacidad, que implica a once ministerios. El CSD indicó que la actividad del Observatorio permitirá realizar un diagnóstico fiable y válido sobre las políticas y avances en igualdad en el deporte así como plantear las medidas adecuadas para combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, garantizar la igualdad de trato y oportunidades y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos del deporte.

<https://www.marca.com/otros-deportes/2022/05/18/6284f6d6268e3e73158b4594.html>

##### **El Instituto de Mujeres convoca ayudas para estudios relacionados con igualdad**

El Instituto de las Mujeres ha lanzado una convocatoria de subvenciones para estudios de postgrado y actividades universitarias relacionadas con la igualdad con un presupuesto total de 600.000 euros. Estas ayudas estarán destinadas a postgrados de estudios feministas y de género, así como a actividades del ámbito universitario que destaquen por su calidad y valor estratégico para la mejora en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. La financiación para los estudios de postgrado se materializará en el pago de becas de matrícula para el alumnado y la financiación para actividades universitarias servirá para la celebración de jornadas, congresos, seminarios, simposios, foros de debate y productos comunicativos audiovisuales. Podrán solicitarlas tanto universidades públicas como privadas y organismos públicos de investigación y el plazo para presentar los proyectos concluye el 8 de junio.

[https://www.cope.es/actualidad/espana/noticias/instituto-mujeres-convoca-ayudas-para-estudios-relacionados-con-igualdad-20220523\\_2097525](https://www.cope.es/actualidad/espana/noticias/instituto-mujeres-convoca-ayudas-para-estudios-relacionados-con-igualdad-20220523_2097525)

### INFORMES

#### ***Conciliación en la era del trabajo digital. Rodríguez- Modroño, P. (2022). Centro de Estudios Andaluces***

La mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los grandes retos sociales. El envejecimiento de la sociedad y la última revolución tecnológica están transformando los equilibrios entre la vida laboral y familiar: El envejecimiento plantea la necesidad de mantener tasas de empleo elevadas, una mayor demanda de cuidados y el aumento de los problemas de conciliación, no solo en las etapas de cuidado de menores, sino también en etapas más avanzadas del ciclo vital. Mientras que la digitalización implica un cambio directo en el entorno y naturaleza de los procesos de trabajo y en las tareas y ocupaciones, pero también tiene un efecto indirecto sobre las condiciones y relaciones laborales. La cuarta revolución industrial está transformando el modo de organización del trabajo en cuanto a formas, tiempos, espacios, y condiciones laborales. Estos cambios pueden tener efectos tanto positivos como negativos para la conciliación. Por un lado, las

plataformas digitales ofrecen mayor flexibilidad sobre los espacios y tiempos de trabajo y pueden facilitar la oferta de servicios de cuidados. Por otro, las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales son normalmente más precarias, su trabajo suele ser más intensivo y requerir una mayor disponibilidad temporal por parte de la empresa. Este proyecto analiza los efectos de estos nuevos empleos y condiciones laborales sobre la conciliación de los trabajadores con objeto de proponer medidas de conciliación que mejoren la calidad de vida y trabajo de los trabajadores. [https://www.centrodeestudiosandaluces.es/contenido/datos/investigacion/documentos/Conciliacion\\_trabajo\\_digital.pdf](https://www.centrodeestudiosandaluces.es/contenido/datos/investigacion/documentos/Conciliacion_trabajo_digital.pdf)

***Jornada escolar continua: Cómo la pandemia está acelerando un modelo social y educativo regresivo. Ferrero, M., Gortazar, L. y Martínez, A. EsadeEcPol – Center for Economic Policy, 2022.***

Este estudio pone de manifiesto que la jornada escolar continua supone pérdidas de 8.048 millones a las familias y aumenta la desigualdad de género. Según se recoge en su texto, la escuela tiene también una función de custodia o cuidado fundamental. Cuando la escuela es a tiempo parcial, el empleo de las familias se resiente, pues dificulta que sus jornadas laborales puedan superar las 25 o 28 horas semanales. Se ha estimado por primera vez y con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) el efecto de la jornada matinal (continua) respecto a la jornada completa escolar sobre el empleo de las familias, de manera que la jornada escolar continua tiene un efecto negativo y significativo en los ingresos y el empleo de las familias, especialmente grande para las madres, que son quienes concentran el 66,4% del impacto, lo cual contribuye a agravar las brechas de género existentes. Esto supone, además, cada año, una pérdida de 8.048 millones de euros de ingresos para las familias. En respuesta a esta situación, propone generalizar la educación a tiempo completo en educación Infantil y Primaria, que conllevaría beneficios económicos estimados 1.200 millones de euros en la recaudación vía IRPF. Estos beneficios podrían destinarse a garantizar y hacer políticamente viable esta modalidad de jornada, de manera que se incluirían tres partidas fundamentales de inversiones públicas: (i) Ampliar la cobertura y cuantía de las becas de comedor para llegar a un 40% de todo el alumnado. (ii) Desarrollar y mejorar las infraestructuras escolares en los centros públicos de Infantil y Primaria para hacer posible un comedor en cada centro educativo a medio y largo plazo. (iii) Compensar al profesorado con un complemento salarial para aumentar las horas de permanencia en los centros.

[https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/05/AAFF\\_ESP\\_EsadeEcPol\\_Brief26\\_Jornada-Escolar\\_v2-1.pdf](https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/05/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief26_Jornada-Escolar_v2-1.pdf).

***Estudio preliminar sobre mujeres directivas y profesionales en el deporte federado español. Asociación del Deporte Español (ADESP), 2022***

Según este estudio, las mujeres son y seguirán, a corto y medio plazo, minoría en todos los órganos de gobierno de las federaciones deportivas estatal y autonómica de España. El rol de las mujeres como presidentas de federaciones deportivas sigue siendo anecdótico: representan el 3% de las estatales y el 7% de las autonómicas. Algo mayor, aunque sigue siendo minoritario, es su papel en las juntas directivas: 35% en los entes estatales y 28% en las juntas de las federaciones autonómicas. Su presencia también es inferior a la de los hombres en las secretarías generales o gerencias: 32% en las federaciones españolas y 48% en las autonómicas, donde casi rozan la paridad de género. Son muy pocas las que forman partes de comités (28% en las españolas por 29% en las autonómicas); comisiones delegadas (13% a 26%); las que son jueces o árbitros (24% a 34%) y las que ejercen de entrenadoras (25% a 27%).

<https://mkt.egoipage/7ede27Um/sportnet4women>

***Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos en España 2022. EADA e ICSA Grupo, 2022***

La presencia de las mujeres en puestos directivos vuelve a retroceder tras la pandemia de la Covid-19, situándose en el 16,8%, según la 16ª edición del informe Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2022 de EADA e ICSA Grupo. Tras varios años registrando una evolución positiva, pasando del 11,8% de 2016 al 18,80% de 2021, en 2022 la cuota de presencia femenina en puestos directivos cayó dos puntos. Este descenso es más evidente en los puestos de Dirección General, donde las mujeres representan solo un 8,8%, Dirección Comercial (7,6%) y Dirección de Producción (5,9%). En cambio, hay mayor presencia de mujeres en la Dirección de Recursos Humanos (32,9%) y en la Dirección de Administración y Finanzas (19,5%). Por tamaño de empresa, disminuye la cuota de mujeres en gran empresa (19,4%) y mediana empresa (25%) y aumenta en la pequeña empresa (55,6%). La segunda conclusión del informe es que se mantiene la brecha salarial entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales. Además, el informe de EADA e ICSA constata que las mujeres están incluso mejor preparadas que ellos a nivel formativo aunque tienen salarios inferiores asumiendo las mismas posiciones.

<https://www.eada.edu/es/actualidad/prensa/informes/brecha-salarial-y-presencia-de-la-mujer-en-puestos-directivos-en-espana-2022>

### ***Investigación sobre presupuesto con perspectiva de género en el gobierno de Victoria (Australia). Parlamento de Victoria (Australia), 2022***

El Gobierno de Victoria (Australia) ha implementado varias iniciativas de presupuestos con perspectiva de género (GRB por sus siglas en inglés) para reducir las brechas de género y lograr resultados más equitativos. Entre las funciones del Comité de Cuentas Públicas y Estimaciones se encuentra examinar la gestión financiera del Estado e identificar mejoras que se puedan hacer en beneficio de la comunidad victoriana. A través de su investigación sobre presupuestos con perspectiva de género, el Comité evalúa el progreso que ha logrado el Gobierno de Victoria a este respecto y considera las medidas adicionales que se podrían considerar para obtener mejores resultados. Basándose en ejemplos de los mejores enfoques prácticos de presupuestos con enfoque de género, el Comité explora formas en que el proceso presupuestario de Estado de Victoria podría fortalecerse para apoyar de manera sostenible los objetivos de igualdad de género.

La estrategia de presupuesto y género que desarrolla la Junta de Andalucía, se presenta como ejemplo de estrategia que establece funciones y responsabilidades institucionales. Una de sus características principales es el liderazgo de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, así como el establecimiento de la Comisión de impacto de género en el Presupuesto, principal organismo para promover e implementar la estrategia de presupuesto y género del Gobierno. También destaca la realización de Auditorías de presupuesto y género, que analizan si el gasto público contribuye activamente a la igualdad de género.

[https://www.parliament.vic.gov.au/images/stories/committees/paec/Inquiry into Gender Responsive Budgeting/Report/PAEC 59-13 Inquiry into Gender Responsive Budgeting.pdf](https://www.parliament.vic.gov.au/images/stories/committees/paec/Inquiry%20into%20Gender%20Responsive%20Budgeting/Report/PAEC%2059-13%20Inquiry%20into%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf)

### ***El empoderamiento de la mujer y los negocios. Tendencias y oportunidades para 2022: Avance en medio de los desafíos de la pandemia en todas las regiones. Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2022***

Este informe examina los resultados agregados de las empresas que utilizan la Herramienta de análisis de la brecha de género de los principios para el empoderamiento de las mujeres, con el objetivo de brindar información sobre el desempeño corporativo global y regional en materia de igualdad de género y mostrar los esfuerzos de las personas socias y otras partes interesadas para impulsar el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. El informe concluye que, si bien se han logrado algunos avances en el avance de la igualdad de género en todas las regiones y en todos los problemas, se necesita una acción más acelerada, urgente e impactante en todos los ámbitos.

<https://unglobalcompact.org/library/6048>



## ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
<b>Población residente</b>	Personas que en la fecha de referencia tienen establecida su residencia habitual en un determinado ámbito geográfico.
<b>Índice coyuntural de fecundidad o número de descendientes por mujer</b>	Suma de las tasas de fecundidad por edad extendida a todas las edades fértiles (de 15 a 49 años).
<b>Edad media a la maternidad</b>	Media ponderada de las edades a la maternidad, siendo los coeficientes de ponderación las tasas específicas de fecundidad por edad.
<b>Población inactiva</b>	Personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
<b>Población activa</b>	Conjunto de personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
<b>Tasa de actividad</b>	Cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
<b>Población ocupada</b>	Personas mayores de 16 años que, durante la semana de referencia de la encuesta (EPA), tuvieron un empleo por cuenta ajena o ejercieron una actividad por cuenta propia.
<b>Tasa de empleo</b>	Cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
<b>Tasa de temporalidad</b>	Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de asalariadas/os.
<b>Población parada</b>	Personas mayores de 16 años que durante la semana de referencia de la encuesta (EPA) estuvieran sin trabajo, o disponibles para trabajar, o buscando activamente un trabajo.
<b>Tasa de paro</b>	Cociente entre el número de personas paradas y el de activas expresado en porcentaje
<b>Población desempleada que busca el primer empleo</b>	Personas paradas que no han trabajado con anterioridad.
<b>Población desempleada de larga duración</b>	Personas paradas que llevan más de dos años en búsqueda de empleo.
<b>Paro registrado</b>	Demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, excepto las que se encuentran en determinadas situaciones que detalla la OM de 11 de marzo de 1985.
<b>Contratos registrados</b>	Incluyen, además de aquellos contratos que son registrados en las Oficinas públicas de empleo, las comunicaciones de contratación efectuadas por los empresarios a dichas Oficinas.
<b>Contratos indefinidos</b>	Contratos concertados sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios.
<b>Contratos temporales</b>	Contratos concertados con límites de tiempo a la prestación de servicios.
<b>Afiliación a la SS</b>	Personas trabajadoras afiliadas, al último día de cada mes, a los distintos regímenes de la Seguridad Social en situación de alta laboral y situaciones asimiladas.
<b>Trabajo por cuenta propia</b>	Personas que han trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un beneficio o ganancia familiar o estar temporalmente ausentes del trabajo por razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empresa.
<b>Asalariados/as</b>	Personas que han trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un sueldo o salario, en efectivo o en especie, o estar temporalmente ausentes del trabajo por razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empleo y que el período total de la ausencia sea inferior o igual a tres meses o, siendo superior, que el porcentaje de salario recibido sea del 50% o más.
<b>Tasa de ocupación a tiempo completo</b>	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo completo y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
<b>Tasa de ocupación a tiempo parcial</b>	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
<b>Ganancia media anual</b>	Remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social.
<b>Ganancia media hora</b>	Se obtiene a partir de la ganancia bruta anual dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
<b>Brecha de género</b>	Diferencia del valor de cualquier variable entre hombres y mujeres, en porcentaje del valor para los hombres.
<b>Brecha salarial</b>	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
<b>Abandono educativo temprano</b>	Porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la educación secundaria de segunda etapa y no ha seguido ningún tipo de estudio o formación en las cuatro últimas semanas.
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	Media de años que se espera que una persona viva desde el momento de su nacimiento, si se mantiene el patrón de la mortalidad del periodo observado.
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>	Media de años de vida futura a partir de 65 años, si se mantiene el patrón de la mortalidad del periodo observado.
<b>Tasa de mortalidad infantil</b>	Defunciones de personas menores de 1 año de edad por cada 1000 nacidas vivas.
<b>Incidencia de IVE´s</b>	Número de interrupciones voluntarias del embarazo por 1.000 mujeres entre 15 y 44 años.
<b>La tasa de riesgo de pobreza</b>	Porcentaje de población que está en alguna de estas situaciones: en riesgo de pobreza; en carencia material severa; o en hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo.
<b>Umbral de pobreza</b>	El 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas.
<b>Estado de salud percibida</b>	Proporción de personas que consideran bueno o muy bueno su estado de salud.
<b>Licencias Federativas</b>	Licencia deportiva expedida por la federación andaluza correspondiente a la modalidad deportiva practicada.

### Fuentes

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía  
 Instituto Nacional de Estadística  
 Ministerio de Trabajo y Economía Social  
 Ministerio de Sanidad.  
 Ministerio de Cultura y Deporte  
 Ministerio de Educación y Formación Profesional