

Boletín de presupuesto y género  
Junio 2022



**Edita:** Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Junta de Andalucía.

**Responsable de la edición:** Secretaría General de Hacienda.

## ÍNDICE

1.	NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO .....	4
2.	SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+ .....	5
3.	INDICADORES DE COYUNTURA .....	6
4.	INDICADORES ESTRUCTURALES.....	8
5.	ANEXO GRÁFICO .....	11
6.	NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO .....	16
	ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES.....	25

Boletín de Presupuesto y Género n° 85.  
Este boletín tiene una periodicidad mensual.

# 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

## Prácticas de Presupuesto con perspectiva de género: conceptos y evidencias

La **igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea**, y un objetivo prioritario de la Comisión. Además de por los evidentes motivos éticos, porque constituye un factor de desarrollo económico, como han venido señalando en los últimos años distintos informes procedentes de la academia y de organismos internacionales como el EIGE, el FMI, o la OCDE.

Para asegurar una Unión Europea igualitaria, las decisiones políticas deben contemplar las necesidades de todas las personas, y la **igualdad de género ha de tenerse en cuenta en todos los niveles de decisión** política. El **presupuesto público es una herramienta óptima** para lograr este objetivo, ya que atraviesa todas las áreas de política. Pero si no se diseña adecuadamente, el presupuesto puede no solo no contribuir a la igualdad de mujeres y hombres, sino incrementarla.

La Comisión Europea ha publicado en junio de 2022 el documento “Prácticas de Presupuesto con perspectiva de género: conceptos y evidencias” , con el fin de **fomentar las políticas de igualdad a través del presupuesto público**, tanto en países miembros como terceros. El documento recoge los métodos y prácticas más comunes, y proporciona algunos ejemplos concretos de experiencias en distintos países. La **diversidad de enfoques** es manifiesta, y se observa en cuestiones como las áreas de política cubiertas, las herramientas utilizadas y la estructura política y administrativa.

En la Unión Europea, **solo algunos países implementan alguna forma de presupuesto con perspectiva de género** (PPG). En ciertos casos, el análisis de género se centra en brechas o necesidades que deben ser atendidas mediante medidas específicas. En otros, alimenta el proceso de elaboración del presupuesto mediante un análisis ex-ante, y en ocasiones, se realiza además un análisis ex-post o se auditan los impactos de género. El caso de **Canadá, que el documento presenta como buena práctica**, ilustra la aplicación del análisis de género a otras dimensiones, como la distribución de ingreso y la edad. El documento se refiere igualmente a **experiencias regionales destacadas, como la de Andalucía**, con elementos únicos como la introducción en 2007 de la metodología del Programa G+, que identifica las políticas en función de su impacto de género, la elaboración del Informe de evaluación de impacto de género del proyecto de presupuestos, o las auditorías de género.

La práctica de PPG implica la coordinación entre distintos departamentos gubernamentales, ocupando un lugar central los distintos ministerios sectoriales. Algunos países como España, Bélgica o Suecia, han creado agencias o grupos de trabajo gubernamentales para asesorar en la implementación de los PPG. La **pieza clave en todos los países europeos con experiencias exitosas en este sentido es el liderazgo del Ministerio con competencias de Hacienda**, cuyo compromiso es determinante.

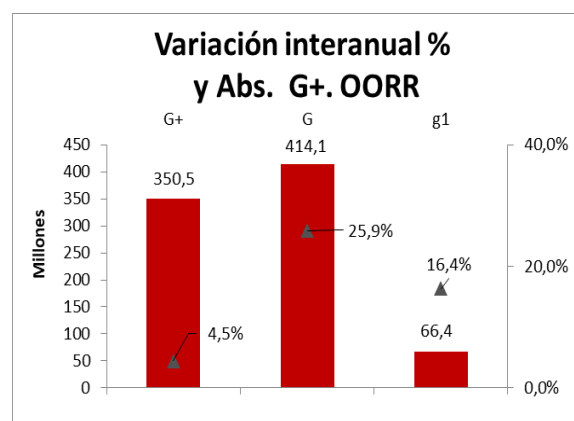
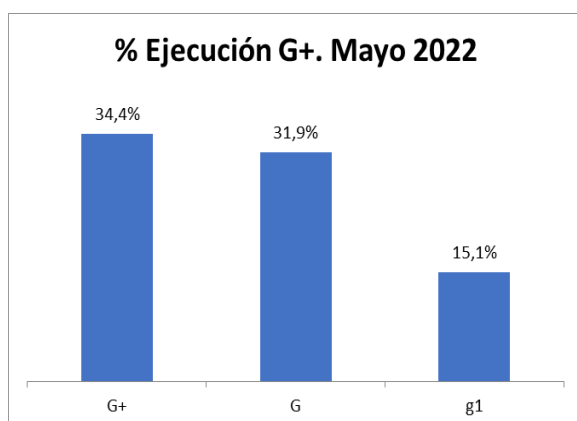
Fuente: Bova, E. & Jerosch, J.(2022) *Gender Budgeting Practices: Concepts & Evidence*. Comisión Europea.

## 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							may-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs
G+	22.088.074.763	1.757.205.900	23.845.280.663	8.213.156.485	34,4%	4,5%	350.489.031
G	5.752.039.910	560.136.471	6.312.176.381	2.012.826.573	31,9%	25,9%	414.143.227
g1	2.433.044.298	685.151.542	3.118.195.840	472.197.233	15,1%	16,4%	66.358.136
<b>Total general</b>	<b>30.273.158.971</b>	<b>3.002.493.913</b>	<b>33.275.652.884</b>	<b>10.698.180.291</b>	<b>32,2%</b>	<b>8,4%</b>	<b>830.990.393</b>

El crédito definitivo alcanza en el mes de mayo la cifra de 33.275,7 millones de euros, resultante de modificaciones presupuestarias sobre el crédito inicial por valor de 3.002,5 millones de euros. Si se analiza esta evolución en función de las categorías de programas que establece la Escala G+, atendiendo a su relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres<sup>1</sup>, se observa que, comparando crédito inicial y definitivo, los programas de mayor relevancia (G+) ven reducido ligeramente su peso en el total, del 73% al 71,7%, en favor de los programas de relevancia baja (g1), que suben del 8% en el crédito inicial al 9,4% en el definitivo. Los programas de relevancia media-alta (G), mantienen su peso relativo, del 19%.

Por lo que respecta a la ejecución del Presupuesto, llega en mayo al 32,2%, con un reconocimiento de obligaciones de 10.698,2 millones de euros, lo que supone un 8,4% más en cuanto a la cifra de obligaciones reconocidas del mismo mes del año anterior, 831 millones de euros más. Los programas que se están ejecutando a mayor ritmo son los G+, cuya ejecución es del 34,4%, en correspondencia con obligaciones reconocidas por valor de 8.213,2 millones de euros, un 4,5% más que en 2021 (350,5 millones de euros más en términos absolutos). A continuación, los programas G registran una ejecución del 31,9%, con un reconocimiento de obligaciones de 2.012,8 millones de euros, un 25,9% más que el año anterior, o 414,1 millones de euros en términos absolutos. La tercera categoría de programas, los g1, se han ejecutado en mayo al 15,1%, con 472,2 millones de euros de obligaciones reconocidas, un 16,4% más que en 2021 (66,4 millones de euros más).



<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)

Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
	Total	M	H	Total	M	H		
<b>1 Empleo</b>								
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 periodo 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	-20,7	-19,0	-23,0	-22,7	-20,9	-25,2	MAY 22	Andalucía encadena trece meses consecutivos de bajada del paro interanual. En el mes de mayo, este descenso es mayor para los hombres, en Andalucía y España.
1.35	Contratos registrados	1,7	3,3	0,5	6,2	10,0	3,2	MAY 22	Sube anualmente el conjunto de la contratación, en mayor medida para las mujeres, y más fuertemente en España que en Andalucía.
1.36	Indefinidos	597,5	542,8	637,7	367,8	355,6	377,3	MAY 22	Intensa subida de la contratación indefinida, de mayor envergadura en Andalucía que en el conjunto nacional. El aumento es mayor para los hombres, sobre todo en Andalucía.
1.37	Temporales	-34,3	-29,5	-37,9	-34,5	-28,9	-38,9	MAY 22	Por sexto mes consecutivo, desciende el número mensual de contratos temporales registrados. Baja más entre los hombres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-33,4	-29,9	-36,0	-34,4	-31,8	-36,6	MAY 22	La tasa de temporalidad experimenta el noveno mes de bajada anual, observándose que este descenso es mayor para los hombres que para las mujeres.
1.39	Afiliaciones SS	4,6	5,3	3,9	4,8	5,6	4,2	MAY 22	Sube con respecto al año anterior el número de personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del mes. El incremento es ligeramente mayor para las mujeres que para los hombres.

## 4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

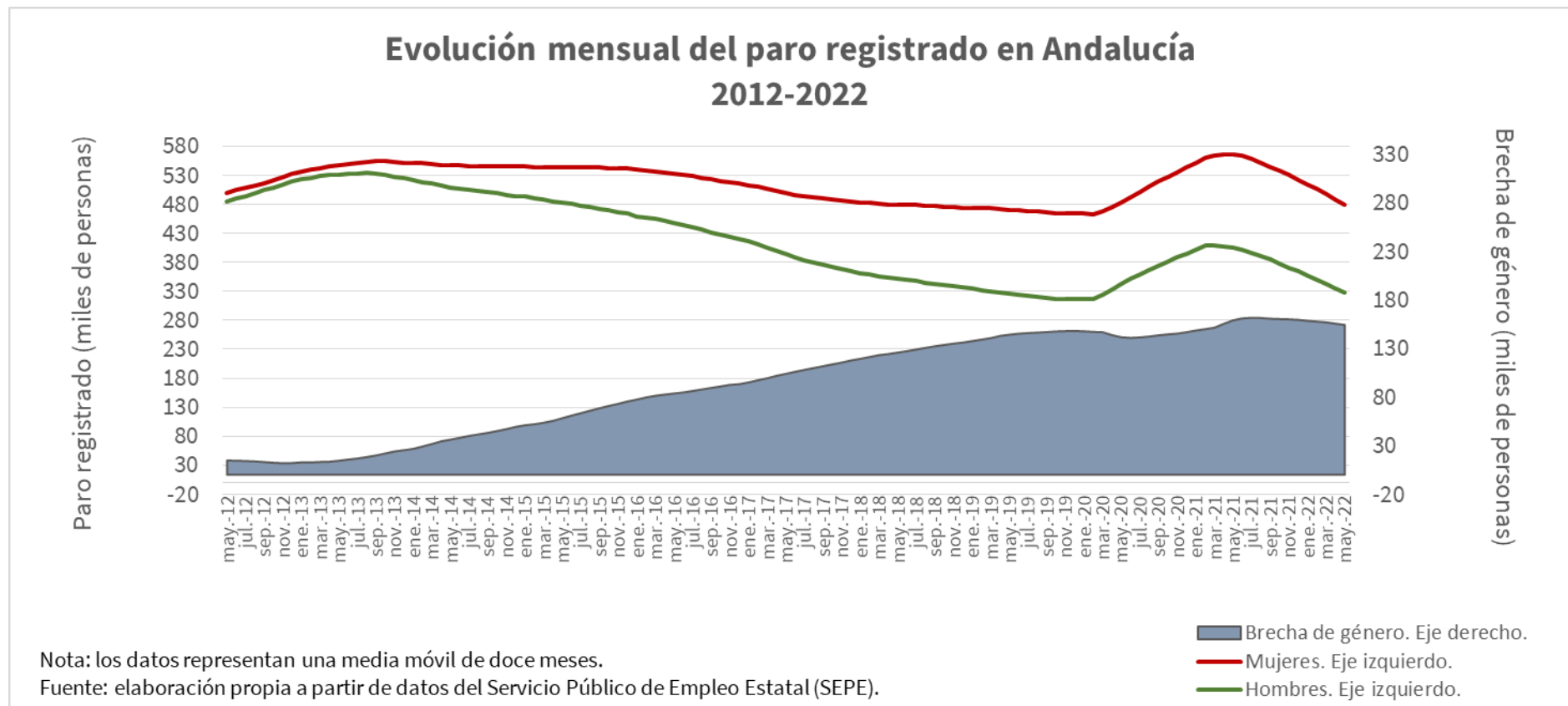
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>1</b>	<b>Demografía</b>							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2021
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2020
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,8		32,3		31,0		2020
<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



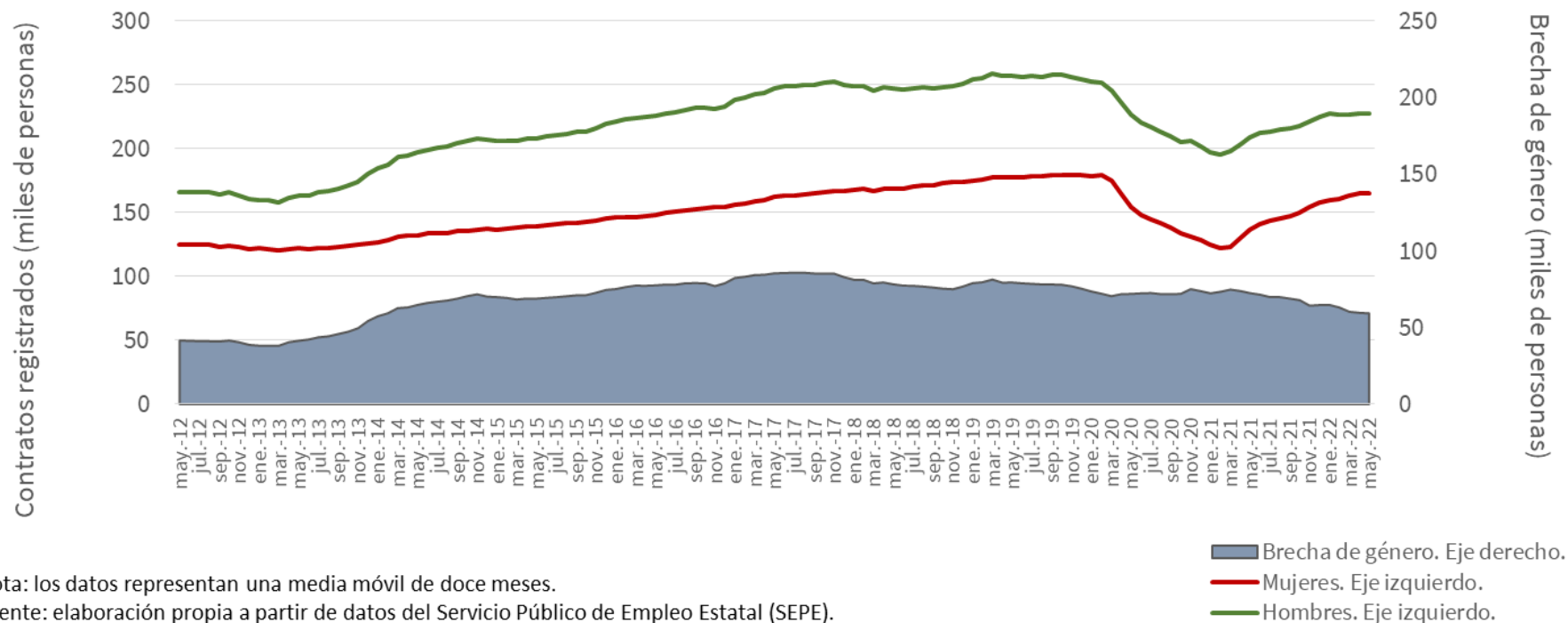
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia 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	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

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<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

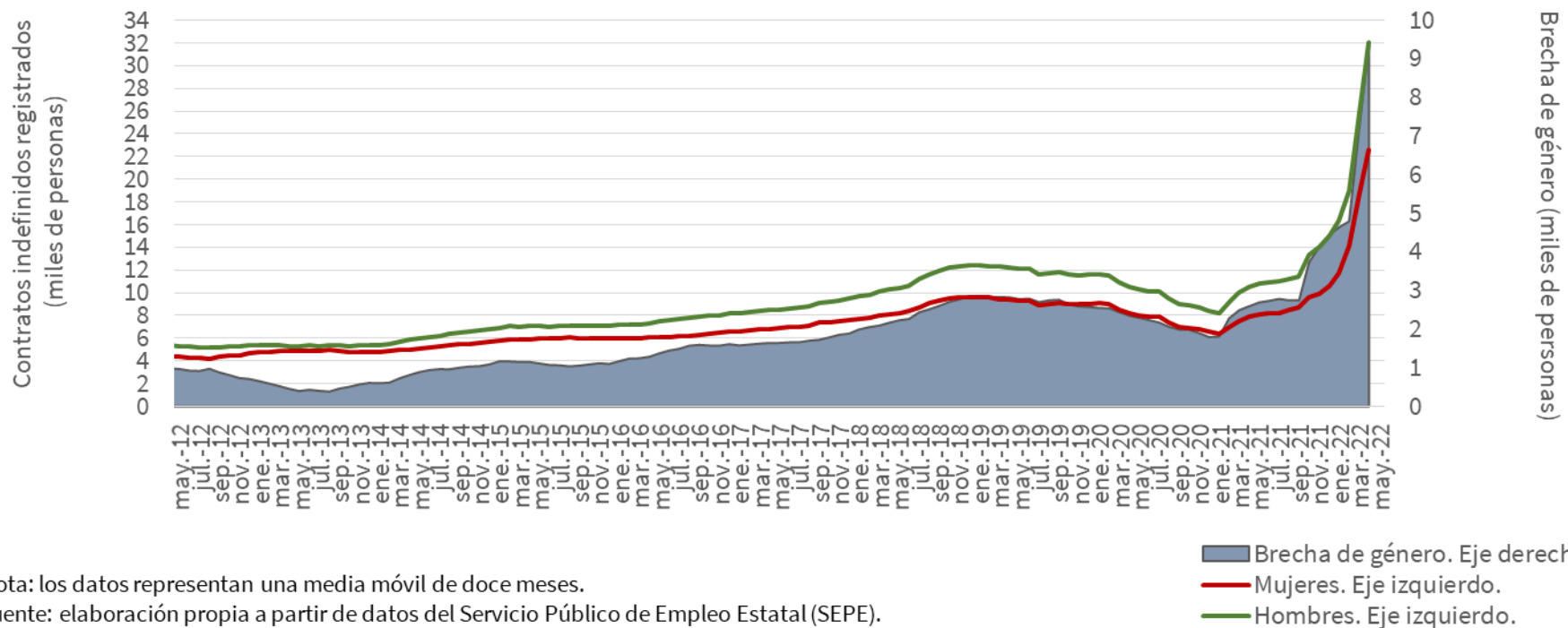


## Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2012-2022



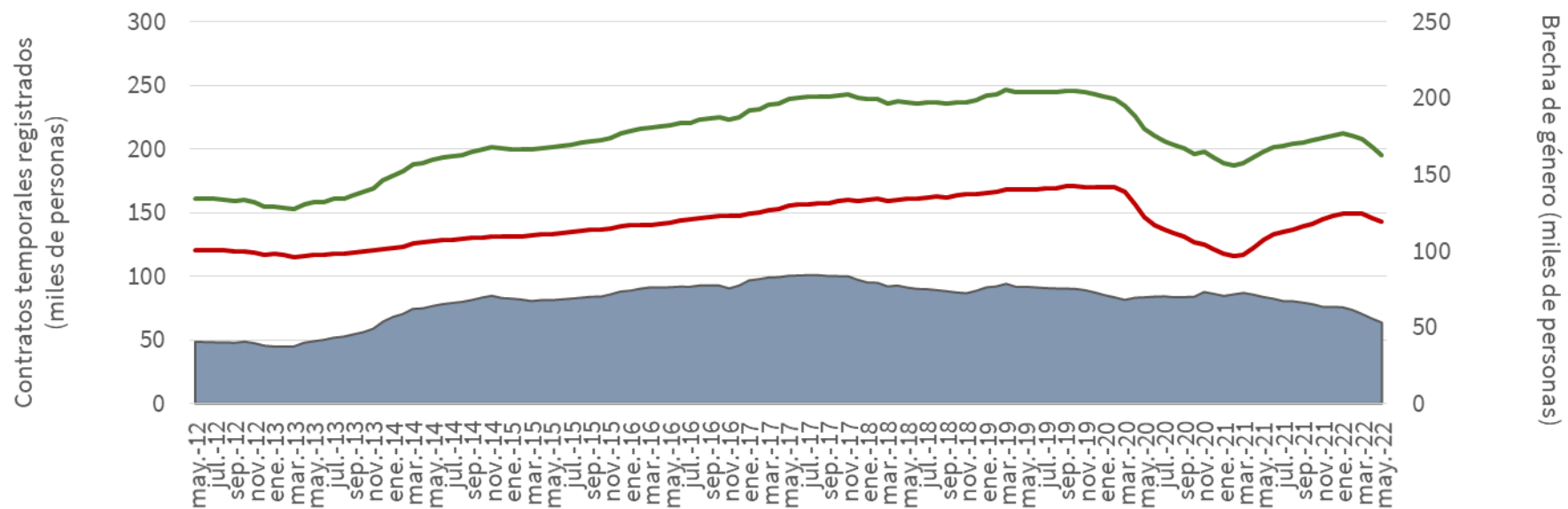
Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.  
 Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

## Evolución mensual de contratos 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

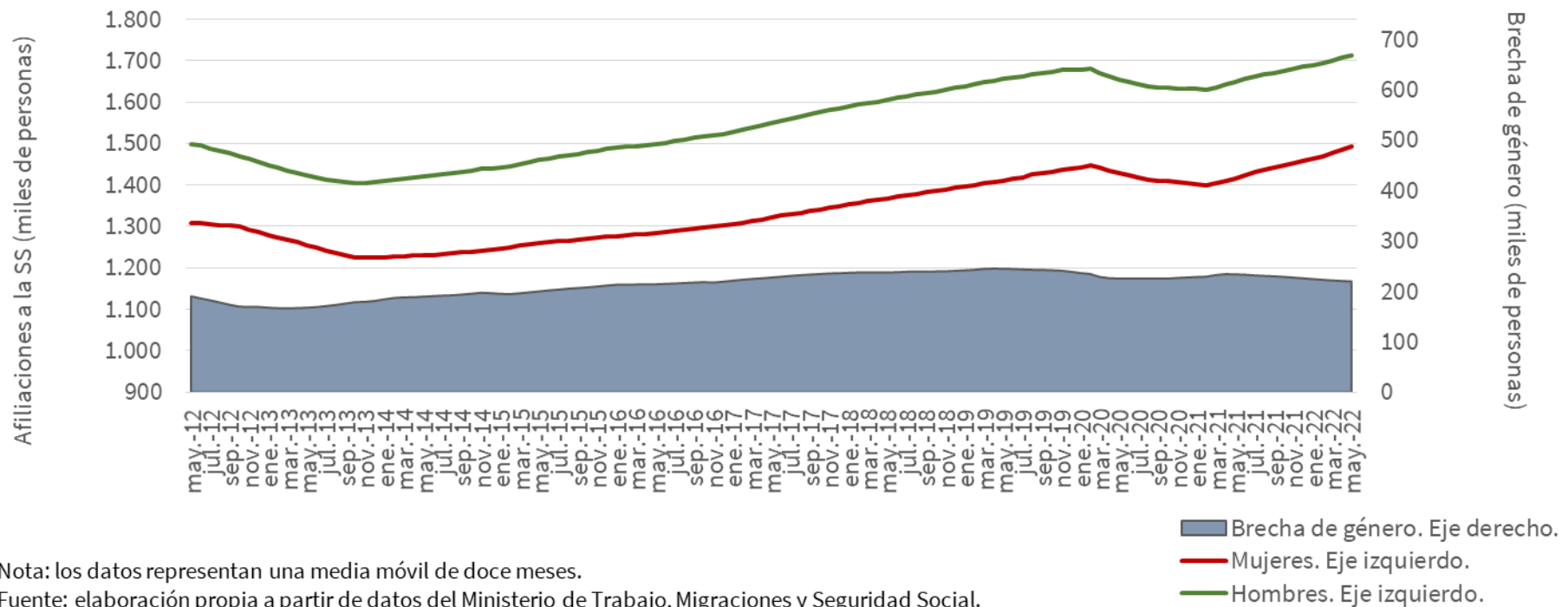


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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



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

---

### NOTICIAS

#### Andalucía

##### **La Junta de Andalucía aprueba el decreto que regula los centros municipales de la mujer**

El Consejo de Gobierno ha aprobado el decreto por el que se regulan las funciones, composición y funcionamiento de los centros municipales de información a la mujer (CMIM) para la cofinanciación de su creación y mantenimiento. El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) puso en marcha en 1989 una red de centros municipales de la mujer en colaboración con las corporaciones locales. Actualmente, Andalucía cuenta con 180 centros, implantados en la vida local y comarcal, que atienden 100.000 consultas anuales y despliegan su actuación sobre una población de más de tres millones de mujeres andaluzas. Este decreto es fruto del desarrollo normativo de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en concreto, de su artículo 62 bis.

El decreto consta de cuatro capítulos, 19 artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales. El primer capítulo se refiere a las disposiciones generales, el capítulo segundo expone las funciones de los centros municipales de información a la mujer, en el capítulo tercero se incluyen los requisitos de estos centros, y, por último, el capítulo cuarto regula el régimen de cofinanciación y convenios. En la redacción del decreto se han tenido en cuenta las aportaciones de las entidades locales y, especialmente, del personal de los CMIM, que fueron recogidas, durante el año 2020 en un proceso participativo realizado por el Instituto Andaluz de la Mujer; y por otra, en los trámites de audiencia y de información pública abiertos durante la tramitación del mismo.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/172831/ConsejodeGobierno/IAM/Mujer/Centrosmunicipalesdeinformacionalamujer/CMIM/decreto>

##### **El Consejo de Gobierno conoce el informe de seguimiento de la ley contra la violencia de género**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del informe de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género que ha presentado la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). El estudio publicado da cuenta de las diferentes actuaciones y acciones impulsadas por todas las consejerías de la Junta de Andalucía en torno a los 60 artículos que conforman la Ley, durante el periodo comprendido entre 2019 y 2021, para la prevención y erradicación de las violencias machistas en Andalucía.

El seguimiento de cada artículo se ha realizado a partir de estudios, análisis y documentos de referencia, además de la información extraída en las reuniones de la comisión interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres, de las unidades de igualdad de género de cada consejería de la Junta de Andalucía, del seguimiento del pacto de Estado contra la violencia de género, y del informe anual en materia de violencia de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



El informe avanza que la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, está trabajando en un programa para recoger, dentro de los objetivos de los presupuestos con perspectiva de género, las actuaciones e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, que se significarán con la nomenclatura específica VG+. No hay que olvidar que las acciones y proyectos realizados cuentan con financiación del pacto de Estado contra la violencia de género y con fondos de autofinanciada.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/172832/ConsejodeGobierno/Informe/ViolenciadeG>  
[enero](#)

### **Nueva convocatoria de ayudas para facilitar la conciliación de las personas bajo el régimen de trabajadores autónomos**

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo ha convocado, tras su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), una segunda convocatoria de subvenciones destinadas exclusivamente a personas bajo el régimen de trabajadores autónomos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se incluyen, por un lado, incentivos para la contratación de desempleados en su actividad económica, lo que les permitiría el cuidado de sus hijos e hijas menores de tres años; y por otro, la posibilidad de contratar para su negocio una persona que le cubra en los supuestos de riesgo durante el embarazo y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

<http://portavoz.cpre.junta-andalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/172842/ConsejeriadeEmpleo/BOJA/convocatoria/ayudas/conciliacion/autonomos>

### **Abierta la convocatoria para que ayuntamientos y empresas soliciten ayudas a favor de la conciliación**

Abierto el plazo para solicitar ayudas que permitan a ayuntamientos, entidades locales y empresas realizar actividades de difusión en materia de igualdad en el entorno laboral, o actuaciones lúdicas, culturales y deportivas en las que participen menores de 12 años que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La convocatoria de estos incentivos, gestionados por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y su extracto se han publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) y el plazo para acogerse estará abierto durante un mes (hasta el próximo 15 de julio de 2022), siendo el trámite de presentación únicamente posible por vía telemática. En concreto, son tres líneas de ayudas que cuentan con un presupuesto de 1,28 millones de euros, y que están recogidas en la orden reguladora aprobada en octubre de 2020, que reúne en una sola normativa distintas ayudas para favorecer la conciliación que se están poniendo en marcha, y que cubren un amplio abanico de posibilidades, desde el teletrabajo, el cuidado de menores y de personas dependientes para trabajadores y autónomos, planes de igualdad en las empresas, y las tres convocadas ahora.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/173121/ConsejeriadeEmpleo/convocatoria/ayudas/ayuntamientos/empresas/conciliación>

### **Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, 2022**

El Consejo de Gobierno ha aprobado el segundo Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027, elaborado por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, tras un proceso participativo en el que han colaborado distintos colectivos de mujeres de la comunidad andaluza. El documento busca articular medidas que contribuyan a garantizar que toda la sociedad andaluza tenga los mismos derechos y deberes, sin importar que sean mujeres u hombre o que residan en zonas rurales, urbanas, de interior o de costa. Además, destaca en este segundo plan la extensión de estas políticas de igualdad desde el sector agrícola al agroalimentario, pesquero y al medioambiental.

En cuanto a su contenido, contempla 17 objetivos que pretenden alcanzarse a través de 57 actuaciones estructuradas en cinco ejes de intervención y 19 líneas estratégicas. La Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible llevará a la práctica estas medidas que, entre otros fines, buscan aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión, mejorar su situación laboral y profesional e impulsar la transversalidad de las políticas de igualdad que inciden en el mundo rural, pesquero y ambiental de Andalucía.

<https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-04/II%20Plan%20Igualdad%20con%20anexos.pdf>

### **Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía (EIDIA), Horizonte 2027. Junta de Andalucía, 2022**

El Consejo de Gobierno ha aprobado la Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía (EIDIA), Horizonte 2027, que sienta las bases de las directrices públicas autonómicas en I+D para los próximos seis años. Este instrumento se asienta sobre tres grandes objetivos: incrementar el peso de la ciencia y la tecnología en la economía andaluza, aumentar el porcentaje de población dedicada a actividades de I+D y elevar los niveles de transferencia del conocimiento, contribuyendo a reorientar el modelo productivo andaluz para hacerlo más sostenible.

La EIDIA integra un enfoque transversal de género de cara a generar la promoción de condiciones para que la libertad y la igualdad de las mujeres y hombres integrantes del SAC en primer término, y de la ciudadanía en último término, sean reales y efectivas. Esta estrategia tiene como misión, entre otras, considerar sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres en el ámbito de la I+D+I al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. Por otra parte, entre sus principios rectores se encuentra la participación. En virtud de este principio se articularán los mecanismos necesarios para la participación equilibrada y representativa de mujeres y hombres en el proceso de elaboración y ejecución de la Estrategia en el conjunto de los agentes que configuran el Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC). Asimismo, entre los valores que guiarán la toma de decisiones sobre las que se cimenta la EIDIA se encuentra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

[https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-06/20220608%20EIDIA-2021\\_IMPRESION\\_080622\\_v2%20%281%29.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-06/20220608%20EIDIA-2021_IMPRESION_080622_v2%20%281%29.pdf)

## **España y comunidades autónomas**

### **Casi dos de cada tres empresas españolas carecen de planes de igualdad de género**

El porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano directivo es superior al 50% ha aumentado en el último año del 9% al 20%, siendo mayoritaria en ámbitos de Recursos humanos (22%) y Financiera (20%). A pesar de esto, el tercer informe de "Observatorio Adecco de Igualdad" demuestra que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los espacios de poder y que sólo el 7% de las mujeres están presentes en profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Al igual que en los dos últimos años, alrededor del 62% de las entidades no tiene una política de igualdad de género. Respecto a esto, sólo el 21% de las empresas tiene un programa transparente para la contratación de personas que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado.

<https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/11809108/06/22/Casi-dos-de-cada-tres-empresas-espanolas-carecen-de-planes-de-igualdad-de-genero-.html>

## **Internacional**

### **Eliminar las brechas de género impulsaría hasta un 15% el PIB de los países del Cono Sur, según el BID**

Eliminar las barreras laborales que enfrentan las mujeres en el Cono Sur americano supondría un impulso de entre el 4% y el 15% del Producto Interior Bruto (PIB) en los países de esta subregión, según un nuevo informe publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Si además de las barreras de género también se eliminaran las relacionadas con motivos étnicos, en Brasil las ganancias podrían alcanzar hasta un 30% del PIB, según el estudio elaborado por el organismo multilateral. Algunas de las soluciones para cerrar estas brechas pasan por potenciar el desarrollo de mujeres a nivel educativo y profesional, apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en carreras tecnológica y potenciar políticas públicas sensibles al género, que consideren las perspectivas, aspiraciones y retos que enfrentan las mujeres en la región.

<https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-eliminar-brechas-genero-impulsaria-15-pib-paises-cono-sur-bid-20220602181054.html>

### **La UE exigirá que las mujeres ocupen al menos el 40% de los sillones de los consejos de empresas que coticen en Bolsa**

Paso importante de la Unión Europea para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de mando de las empresas. Tendrán que suponer un 40% en los consejos de administración de las empresas cotizadas. Este porcentaje se reduce el 33% si se tiene en cuenta todo el equipo directivo de la compañía. Ambas exigencias están incluidas en la directiva que han pactado las y los representantes del Consejo de la UE y del Parlamento Europeo, según ha informado la Comisión. El texto, que una vez ratificado definitivamente tendrá que trasponerse a las legislaciones nacionales, contempla sanciones “efectivas, proporcionadas y disuasorias” cuando se incumplan las obligaciones en los procesos de selección, apunta

el Ejecutivo europeo. El objetivo es que se alcancen las cuotas enunciadas a mitad de 2026. Según los datos que ha difundido el Ejecutivo europeo, en la actualidad ocho países de La Unión ya tienen fijadas cuotas mínimas por género en los consejos de administración de las empresas. Otros países habrían optado por recomendaciones legales, mientras que los ocho restantes no contemplan obligación alguna en este campo.

<https://elpais.com/economia/2022-06-07/la-ue-exigira-que-las-mujeres-ocupen-al-menos-el-40-de-los-sillones-de-los-consejos-de-administracion.html>

### La UE pide que la igualdad de género guíe la cooperación internacional en ciencia

Los ministros de Investigación de la Unión Europea (UE) han pedido que la libertad científica y la igualdad de género guíen la cooperación internacional en el ámbito de la innovación y la investigación. En unas conclusiones aprobadas durante la reunión de titulares de los Veintisiete celebrada en Luxemburgo, los Estados miembros establecen los valores y principios que deben regir la cooperación internacional en la investigación y la innovación. Entre dichos principios incluyen la libertad científica, la igualdad de género, la excelencia en la investigación y la protección y observancia de los derechos de propiedad intelectual.

<https://www.efe.com/efe/espana/efefuturo/la-ue-pide-que-igualdad-de-genero-guie-cooperacion-internacional-en-ciencia/50000905-4828730>

## INFORMES

### *Inserción de los Egresados en Universidades Públicas de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 2022 RRSS*

El 69,6% de quienes finalizan sus estudios universitarios en Andalucía, es decir, algo más de dos de cada tres estudiantes, se encuentran trabajando y afiliados a la Seguridad Social a los cuatro años de finalizar sus estudios. Así se recoge en el estudio de Inserción de los Egresados en Universidades Públicas de Andalucía elaborado por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), dependiente de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Para ello se ha tomado como referencia la promoción que egresó en el curso académico 2016-2017 y que, por tanto, en 2021 ya había completado los cuatro años de experiencia laboral. Este mismo informe también revela que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), las Ciencias de la Salud y Servicios Sociales, y las Ingenierías son las especialidades con mayores salidas laborales.

La estadística elaborada por la Junta también **atiende a la diferencia de género**. En la promoción que finalizó en el curso 2019-2020, las mujeres se encontraron en desventaja con respecto a los hombres al año del egreso. Así, **la inserción laboral entre los hombres fue del 56,7%, mientras que en las mujeres ese parámetro descendió hasta el 52,5%**. A su vez, la situación de paro registrado es más frecuente entre ellas, con **un 14,1%, que entre los hombres, con un 10,7%**.

<https://www.ieca.junta-andalucia.es/insercionlaboral/>

*Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022*

Cada vez es más habitual que las empresas usen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones de forma automatizada que afectan a las personas trabajadoras en materia de contrataciones, determinación de horarios, evaluación de rendimiento, control de productividad, ascensos, despido, etc. Métodos que, en ocasiones, pueden ser desconocidos para las propias personas trabajadoras o candidatas a un puesto de trabajo, que pueden considerar que dichas decisiones son tomadas por personas.

El objetivo de esta guía es reunir en un único documento las obligaciones y derechos existentes en materia de información algorítmica en el ordenamiento jurídico-laboral español. Esto es, de un lado, señalar las obligaciones de la empresa respecto a la información que debe facilitar a la representación legal de la plantilla y a las propias personas trabajadoras. Y, de otro lado, indicar qué información puede solicitar la representación legal de la plantilla y las propias personas trabajadoras de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, se analizan las obligaciones empresariales de negociación del algoritmo, auditoría y evaluación de impacto. Finalmente, la guía incluye una herramienta que pretende concretar y sistematizar las obligaciones de información ante el uso de algoritmos y sistemas de decisión automatizada en el ámbito laboral.

Entre la información que debe proporcionar la empresa se señala que debe informar a la representación legal de la plantilla respecto al impacto que las decisiones adoptadas mediante algoritmos o sistemas de decisión automatizada tienen **en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres**. Por otra parte, la empresa también debe incluir en el **diagnóstico el impacto o los efectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres** de los algoritmos y sistemas de decisión automatizada utilizados en la empresa.

<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=4.118&idContenido=4.161>

*La presupuestación con perspectiva de género: herramientas metodológicas. Orientaciones para los Fondos de la UE. Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2022 (actualización)*

Esta guía fue publicada en 2020 con el objetivo de ayudar a las autoridades de gestión de la Unión Europea a aplicar herramientas de presupuestación con perspectiva de género en los procesos de los Fondos Europeos objeto de gestión compartida. En la guía se describen una serie de herramientas y se ponen de relieve prácticas prometedoras de diferentes Estados miembros de la UE sobre el modo de emplearlas en la práctica.

**En esta nueva edición de 2022** se ha añadido a este conjunto de herramientas una dirigida a realizar un seguimiento de la asignación de recursos para la igualdad de género en los fondos de la política de cohesión de la UE (Herramienta 8). De esta manera, la Herramienta 8 presenta un sistema para realizar un seguimiento del gasto en objetivos de igualdad de género dentro de los fondos de la política de cohesión de la UE 2021-2027 y, más específicamente, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Fondo de Cohesión (FC), y el Fondo de Transición Justa (JTF).

Todo ello está vinculado a políticas clave de la UE sobre igualdad de género, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con el indicador 5.c.1 de los ODS ('Proporción de países con sistemas para rastrear y hacer públicas las asignaciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres '). También está alineado con el Marcador de política de igualdad de género de la OCDE (como recomienda la política de cohesión de la UE).

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2022.0037\\_mh0122000esn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2022.0037_mh0122000esn_002.pdf)

*Prácticas presupuestarias con perspectiva de género: conceptos y evidencias. Discussion Paper 165. Unión Europea, 2022*

*Gender Budgeting Practices: Concepts & Evidence*

Este documento revisa los conceptos y enfoques de la presupuestación con enfoque de género desarrollada en algunos países de la UE y fuera de la UE. Asimismo, proporciona una definición de presupuesto y género dentro del contexto más amplio de presupuesto de igualdad, basado en la literatura relevante. Por otra parte, se acerca a las diversas herramientas utilizadas para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género y profundiza en las distintas configuraciones institucionales a través de una selección de países, entre los que se encuentra España y la estrategia de presupuesto y género que desarrolla la Junta de Andalucía. Este informe señala que en 2007, la Junta de Andalucía introdujo el Programa G+ que identifica las medidas presupuestarias con mayor impacto para la mejora de la igualdad de género. Además del Programa G+, este gobierno regional también elabora un Informe de Impacto de Género que acompaña al presupuesto, y ha introducido auditorías anuales de género.

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp165\\_en\\_gender\\_budgeting.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp165_en_gender_budgeting.pdf)

*Informe: ¿Qué pasaría si el trabajo de cuidado fuera reconocido como un motor de crecimiento sostenible? Parlamento Europeo, 2022*

*What if care work were recognised as a driver of sustainable growth?*

El trabajo de los cuidados que se brinda en los hogares e instituciones es un bien público subvalorado por la sociedad. Quienes trabajan proporcionando cuidados tienen más probabilidades de tener bajos ingresos y condiciones de trabajo precarias. Alrededor de 9 de cada 10 personas trabajadoras de cuidados son mujeres. La mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar lo realizan las mujeres. Se estima que la “penalización por cuidados no remunerados” para las mujeres en la UE, que equivale a los ingresos que perdieron debido a esta distribución desequilibrada de las responsabilidades de cuidados, alcanza los 287.000 millones de euros al año. La acción de la UE en el sector del cuidado tiene el potencial de generar grandes beneficios para la sociedad. Fomentar el “modelo de igualdad de ingresos, igualdad de personas cuidadoras” podría generar beneficios de entre 29.000 y 57.000 millones de euros al año. La acción de la UE para promover una atención asequible y de alta calidad podría producir entre 100.000 y 180.000 millones de euros adicionales en beneficios cada año.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/730333/EPRS\\_BRI\(2022\)730333\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/730333/EPRS_BRI(2022)730333_EN.pdf)

*Violencia contra las mujeres y violencia doméstica: la nueva propuesta de la Comisión a la luz de las solicitudes del Parlamento Europeo. Parlamento Europeo, 2022*

*Violence against women and domestic violence: The new Commission proposal in light of European Parliament requests*

La violencia de género, incluida la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, viola los derechos humanos y es una forma extrema de discriminación por motivos de género. Sin embargo, la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica están generalizadas en toda la Unión Europea (UE). Si bien no se conoce la magnitud total del problema debido a la falta de datos, los resultados de la encuesta más completa sobre la violencia contra las mujeres a nivel de la UE hasta la fecha, publicada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA por sus siglas en inglés) en 2014, brindan una indicación de su dimensión. La pandemia de coronavirus y los confinamientos relacionados han empeorado aún más la situación. El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Antes de sus deliberaciones, la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (FEMM por sus siglas en inglés) pidió a la Unidad de Evaluación Ex-Post (EVAL por sus siglas en inglés) de la Dirección General de Servicios de Investigación Parlamentaria (EPRS por sus siglas en inglés) que preparara un análisis de la propuesta de la Comisión a la luz de las solicitudes del Parlamento Europeo de un marco legislativo sobre prevención y la lucha contra la violencia de género, presentados a lo largo del tiempo. En consecuencia, este estudio examina las principales solicitudes del Parlamento a este respecto adoptadas desde 2009, cuando el Parlamento pidió por primera vez una directiva sobre prevención y lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres, en comparación con las disposiciones de la propuesta de la Comisión.

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document/EPRS\\_STU\(2022\)730329](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document/EPRS_STU(2022)730329)

*Fintech, empleo femenino y desigualdad de género. Working Paper No. 2022/108. FMI, 2022*

*Fintech, Female Employment, and Gender Inequality*

En los últimos años, la tecnología ha adquirido un papel protagonista en muchos sectores, entre ellos el sector financiero. El término fintech procedente de las palabras en inglés Finance and Technology, hace referencia a todas aquellas actividades que impliquen el empleo de la innovación y los desarrollos tecnológicos para el diseño, oferta y prestación de productos y servicios financieros.

Fintech, en su oferta de servicios financieros de forma digital, promete promover la inclusión financiera y cerrar la brecha de género. Utilizando un nuevo conjunto de datos de fintech para 114 economías de todo el mundo, este análisis muestra que el uso de los servicios de fintech mejora significativamente el **empleo femenino y reduce la desigualdad de género**, siendo el efecto más pronunciado en empresas sin acceso financiero tradicional. Fintech no solo aumenta el número y la proporción de mujeres empleadas en la fuerza laboral, sino que también mitiga las limitaciones financieras de las empresas dirigidas por mujeres. La brecha digital y las instituciones deficientes debilitan dichos beneficios. Este análisis concluye aportando recomendaciones de política pública y esbozando vías para futuras investigaciones.

<https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WP/2022/English/wpia2022108-print-pdf.ashx>

*Respuestas gubernamentales al COVID-19: Lecciones sobre igualdad de género para un mundo en crisis. ONU Mujeres y PNUD, 2022*

*Government responses to COVID-19: Lessons on gender equality for a world in turmoil*

Este informe ha sido elaborado por dos agencias de las Naciones Unidas (ONU Mujeres y el Programa de Desarrollo PNUD), basándose en el análisis de las medidas y políticas puestas en marcha en 262 países a lo largo de dos años para hacer frente a la pandemia, que han sido recogidas en la herramienta llamada Covid-19 Global Gender Response Tracker, **el repositorio más completo de respuestas gubernamentales sensibles al género**. Se ha observado que aquellos países con un mayor número de mujeres en los puestos de liderazgo, que poseen sistemas de atención y protección social universales y que cuentan con organizaciones feministas que participan activamente en la toma de decisiones, son más eficaces a la hora de responder a las crisis. El informe constata que los estados en los que se dan las anteriores características, adoptaron de promedio cinco medidas con perspectiva de género más a la hora de hacer frente a la pandemia que aquellos en los que estas circunstancias no se daban.

El estudio ha recopilado cerca de 5.000 (4.968) políticas puestas en marcha en los dos años que comprende el estudio. De ellas, menos de una tercera parte (1.605), contenían medidas sensibles al género durante la pandemia y de éstas, más de la mitad (853), estuvieron destinadas a paliar la violencia hacia las mujeres. Entre los resultados también destaca el hecho de que tan sólo el 12% de estas acciones estuvieron encaminadas a apoyar la seguridad

económica de las mujeres y un 7% de las medidas estuvieron encaminadas a aliviar la carga del trabajo no remunerado.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Government-responses-to-COVID-19-Lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil-en.pdf>



## 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