

Boletín de presupuesto y género
Agosto 2022



Edita: Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Junta de Andalucía.

Responsable de la edición: Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea.

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	20

Boletín de Presupuesto y Género n° 86.
Este boletín tiene una periodicidad mensual.

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Aplicación de los Presupuestos con Perspectiva de género (PPG) en Australia

Según el informe de la **consultora KPMG-Australia**, pese a las evidentes mejoras en cuanto a la igualdad de género que ha experimentado este país, en muchas áreas las brechas entre hombres y mujeres se mantienen. Por ejemplo, atendiendo al Informe sobre Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, Australia ha mejorado ostensiblemente en cuanto a los niveles de educación (posición 37), pero sigue presentando valores bajos en el ranking en cuanto a la brecha en participación y oportunidades económicas (posición 70).

Ante esta situación, es necesario considerar **cómo se puede acelerar el avance hacia la igualdad de género** y crear confianza en el seno de la sociedad en cuanto a que dicho avance se está produciendo. En este sentido, **el Presupuesto con perspectiva de género (PPG), es un instrumento clave** que puede facilitar el desarrollo de una estrategia para la igualdad de género, tanto en términos del impacto directo del gasto público como del mensaje que se envía a la sociedad en cuanto a la transparencia en la aplicación de la estrategia. Los PPG permiten a quienes deciden y gestionan en la administración, y también a la ciudadanía, **evaluar cómo las decisiones de política pública se alinean con la estrategia de igualdad de género**. En este sentido, se ha demostrado que los PPG son mucho más efectivos cuando cuentan con el apoyo y el compromiso de quienes toman las decisiones, lo que implica que se produzca un auténtico cambio cultural en la administración.

En el año 2021, el **Gobierno de Victoria** comenzó a introducir los PPG en sus procesos de toma de decisión para impulsar su estrategia de igualdad de género. En el Presupuesto 2022-2023, el gobierno de **Nueva Gales del Sur** ha publicado una *Declaración por las oportunidades de las mujeres*, que identifica áreas prioritarias de acción para hacer de la región un lugar óptimo para que las mujeres vivan, trabajen y puedan desarrollar una familia.

La consultora KPMG comunica además en su informe, que **los PPG se están consolidando en muchos países miembros de la OCDE** como herramienta para la igualdad, y recomienda a los gobiernos de Australia emular y continuar la experiencia iniciada en Nueva Gales del Sur, con el referente de prácticas nacionales punteras, como las de Canadá y Suecia. **KPMG Australia llama a los gobiernos de dicho país a establecer objetivos realistas y medibles** para los próximos tres a cinco años, en las siguientes líneas:

- Revisar sus niveles de datos desagregados por sexo en cada política y diseñar un plan para recoger estos datos de manera exhaustiva en el futuro, con el fin de sustentar la toma de decisiones y posibilitar la evaluación de su impacto.
- Seleccionar áreas de política pública en las que las desigualdades de género son más evidentes, y poner en marcha proyectos piloto para aplicar la herramienta de PPG con el fin de combatirlas.
- Comunicar a la ciudadanía cómo funciona el proceso de PPG, incluyendo el momento exacto de la toma de decisiones en las que éste se aplica, y los impactos esperados sobre mujeres y hombres.

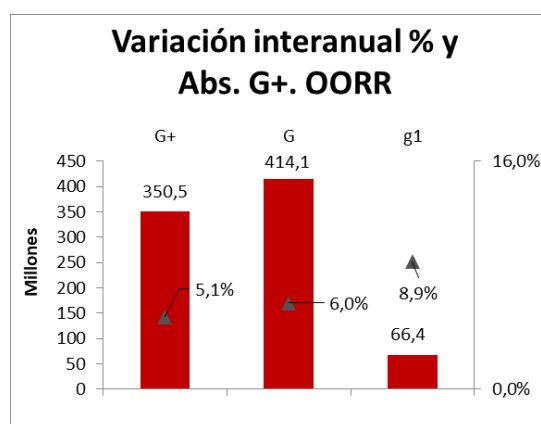
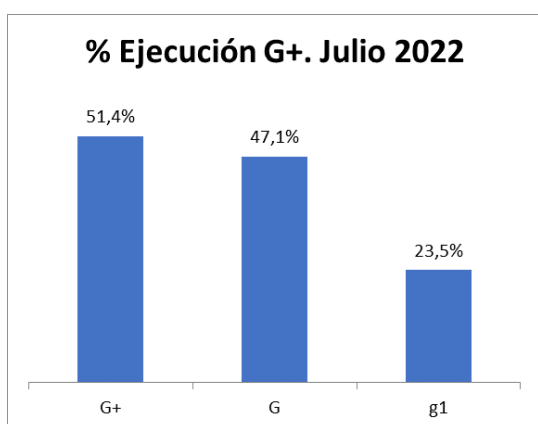
Fuente: Budgeting for gender equity. How gender responsive budgeting can help governments and society. KPMG-Australia. 2022.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							jul-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	22.088.074.763	1.853.283.626	23.941.358.389	12.299.258.283	51,4%	5,1%	350.489.031
G	5.752.039.910	615.061.312	6.367.101.222	3.001.955.386	47,1%	6,0%	414.143.227
g1	2.433.044.298	804.472.514	3.237.516.812	759.479.727	23,5%	8,9%	66.358.136
Total general	30.273.158.971	3.272.817.452	33.545.976.423	16.060.693.397	47,9%	5,4%	830.990.393

En el mes de julio de 2022, el crédito presupuestario definitivo localizado en programas pertinentes a género se cifró en 33.546 millones de euros, como consecuencia de las modificaciones por valor de 3.272,8 millones de euros realizadas sobre el crédito inicial. Atendiendo a las tres categorías en que el Presupuesto andaluz clasifica los programas según su relevancia para la igualdad de género¹, el crédito localizado en los programas más relevantes o G+, aumenta un 8,4%, pero disminuye su peso con respecto al total, desde el 73% en el crédito inicial al 71,4% en el definitivo. Por su parte los programas G, de relevancia media-alta, suben un 10,7%, y mantienen su volumen relativo sobre el crédito pertinente total, del 19%. Por último, los programas de relevancia baja para la igualdad de género ven incrementado su presupuesto en un 33,1%, y pasan de representar el 8% en el crédito inicial a suponer el 9,7% del definitivo.

Analizando la ejecución del crédito con pertinencia de género, en julio se encontraba ejecutado al 47,9%, localizándose el mayor porcentaje de ejecución, del 51,4%, en los programas de máxima relevancia o G+. Esta ejecución se corresponde con un reconocimiento de obligaciones de 12.299,3 millones de euros, un 5,1% más que en el mismo periodo de 2021, o 350,5 millones de euros más en términos absolutos. Por su parte, la ejecución en programas G, es decir de relevancia media-alta, llegó al 47,1%, con obligaciones reconocidas por valor de 3.002 millones de euros, un 6% más que en 2021 (414, 1 millones de euros más). Los programas de relevancia baja o g1, presentan el menor ritmo de ejecución, el 23,5%, y con cargo a su crédito se reconocieron obligaciones por un total de 759,5 millones de euros, un 8,9% más que en 2021, o 66,4 millones de euros en valor absoluto.



¹ 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	0,2	1,3	-0,7	0,7	0,8	0,7	2T 22	Aumenta en términos interanuales la población activa, ligeramente más en España que en Andalucía, donde, por otra parte, solo sube entre las mujeres, descendiendo entre los hombres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,8	51,2	62,6	58,7	54,0	63,7	2T 22	La tasa de actividad en España es 1,9 puntos más alta que en Andalucía. Para los hombres es mayor en ambos territorios, con una brecha de 11,4 puntos en Andalucía y 9,8 puntos en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,3	0,4	-1,0	0,1	0,1	0,1	2T 22	Baja anualmente la tasa de actividad en Andalucía, debido al descenso de los hombres en activo, ya que sube para las mujeres. En España aumenta, sin diferencias por sexo.
1.4	Población ocupada	3,9	5,7	2,6	4,0	4,7	3,5	2T 22	Sube la ocupación con respecto al mismo trimestre de 2021, más para las mujeres que para los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.5	Agro	-12,2	-33,3	-3,4	-2,7	-16,3	2,1	2T 22	Baja en el año el empleo en la agricultura, especialmente en Andalucía. El descenso es llamativamente mayor para las mujeres, sobre todo en Andalucía. A nivel nacional, se incrementa el empleo masculino en el sector.
1.6	Industria	1,1	11,8	-1,8	4,2	11,1	1,7	2T 22	En la industria, aumenta la ocupación, en mayor medida en España que en Andalucía. Sube más para las mujeres, llegando en Andalucía incluso a bajar entre los hombres.
1.7	Construcción	0,7	32,8	-2,1	1,0	14,1	-0,3	2T 22	Sube ligeramente el empleo en la construcción con respecto a 2021, pero solo para las mujeres, bajando para los hombres tanto en Andalucía como en España.
1.8	Servicios	6,4	7,5	5,3	4,7	4,6	4,8	2T 22	El sector servicios es el que mayor crecimiento anual experimenta. En Andalucía sube más el empleo femenino, y en España, el masculino.
1.9	Tasa de empleo (valor)	46,2	39,8	52,9	51,4	46,3	56,7	2T 22	La tasa de empleo femenina sigue por debajo de la masculina, con brechas de 13,1 puntos en Andalucía y 10,4 puntos en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,4	1,9	0,9	1,8	1,6	1,7	2T 22	La tasa de empleo aumenta, ligeramente más en España que en Andalucía. Por sexo, aumenta más para las mujeres en Andalucía, y más para los hombres en España.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	-1,9	1,4	-3,7	0,0	1,7	-0,8	2T 22	Baja anualmente el empleo por cuenta propia en Andalucía y se mantiene en España, en ambos casos aumentando para las mujeres y descendiendo para los hombres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,3	13,2	18,7	15,4	11,6	18,6	2T 22	La tasa de empleo por cuenta propia es mayor para los hombres, tanto en Andalucía como en España, donde la brecha es mayor.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-1,0	-0,6	-1,3	-0,6	-0,4	-0,9	2T 22	Baja la tasa de empleo por cuenta propia, más para los hombres que para las mujeres.
1.14	Asalariados/as	5,2	6,3	4,4	4,8	5,1	4,5	2T 22	Incremento anual del empleo asalariado, ligeramente mayor en Andalucía que en España, y en ambos casos de mayor intensidad para las mujeres.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	10,0	10,0	10,0	8,7	9,2	8,2	2T 22	La contratación indefinida aumenta en comparación con el mismo periodo de 2021, 1,3 puntos más en Andalucía, donde no hay diferencias por sexo, que en España, donde aumenta más para las mujeres.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-4,5	-0,9	-7,6	-6,8	-5,6	-8,1	2T 22	Baja el empleo temporal con respecto a 2021, en mayor medida en España que en Andalucía. Por sexo, baja más entre los hombres, sobre todo en Andalucía.
1.17	Tasa de temporalidad	29,8	31,6	28,4	22,3	24,8	19,9	2T 22	La tasa de temporalidad es más alta para las mujeres en Andalucía y España. Para el conjunto, en Andalucía es 7,5 puntos más alta que en España.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-3,1	-2,3	-3,7	-2,8	-2,9	-2,7	2T 22	Descenso anual de la tasa de temporalidad, mayor para los hombres en Andalucía, y para las mujeres en España.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1	Empleo								
1.19	Ocupación a tiempo completo	4,9	8,2	2,9	4,8	6,7	3,5	2T 22	Aumenta el empleo a tiempo completo, sobre todo para las mujeres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,7	76,4	93,1	86,2	78,2	93,2	2T 22	La tasa de ocupación a tiempo completo es mucho mayor entre los hombres, para los que se sitúa por encima del 90%, que para las mujeres, en Andalucía y España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	0,8	1,8	0,3	0,6	1,4	0,1	2T 22	Aumenta la tasa de ocupación a tiempo completo, en mayor medida para las mujeres..
1.22	Ocupación a tiempo parcial	-1,6	-1,7	-1,2	-0,6	-1,6	2,4	2T 22	Baja con respecto a 2021 la ocupación a tiempo parcial, más en Andalucía que en España. La bajada es más fuerte para las mujeres. A nivel nacional, sube para los hombres.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,3	23,6	6,9	13,8	21,8	6,8	2T 22	La tasa de ocupación a tiempo parcial es 16,7 puntos mayor para las mujeres en Andalucía, y 15 puntos en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-0,8	-1,8	-0,3	-0,6	-1,4	-0,1	2T 22	Desciende con respecto a 2021 la tasa de ocupación a tiempo parcial.
1.25	Población parada	-13,2	-11,3	-15,5	-17,6	-17,9	-17,3	2T 22	Baja el paro por cuarto trimestre consecutivo, con un mayor descenso en España que en Andalucía. Por sexo, en Andalucía desciende más para los hombres, y en España, para las mujeres.
1.26	Tasa de paro (valor)	18,7	22,3	15,6	12,5	14,2	11,0	2T 22	La tasa de paro es más alta para las mujeres, y la brecha es mayor en Andalucía que en España. Para el conjunto de la población, la tasa Andaluza supera a la española en 6,5 puntos porcentuales.
1.27	Variación de la tasa de paro	-2,9	-3,2	-2,7	-2,8	-3,2	-2,4	2T 22	Disminuye la tasa de paro en comparación con el mismo trimestre de 2021, en mayor medida la femenina que la masculina.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-26,4	-30,0	-22,2	-18,7	-15,1	-22,4	2T 22	Importante disminución anual del número de personas desempleadas que buscan su primer empleo, mayor en Andalucía que en España. Mientras que en Andalucía baja más esta situación para las mujeres, en España desciende más para los hombres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-8,0	-7,2	-9,1	1,8	2,8	0,4	2T 22	El desempleo de larga duración baja interanualmente en Andalucía, más para los hombres que para las mujeres, mientras que sube en España, sobre todo el femenino.
1.30	Población inactiva	1,4	-0,1	3,6	0,2	0,2	0,1	2T 22	Aumenta en comparación con 2021 la población inactiva en el segundo trimestre del año, en mayor medida en Andalucía que en España. En Andalucía, baja ligeramente entre las mujeres, sin conseguir marcar la tendencia del conjunto.
1.31	Por motivos de estudio	8,8	6,0	11,8	4,0	4,4	3,6	2T 22	Aumento interanual del número de personas inactivas por estar estudiando, mayor para las mujeres en España, y para los hombres en Andalucía.
1.32	Por jubilación	-0,4	-2,2	0,7	2,2	3,2	1,5	2T 22	Incremento anual del número de personas inactivas por estar jubiladas en España, mayor entre las mujeres, y descenso en Andalucía, debido a la disminución de este motivo de inactividad entre para las mujeres, ya que aumenta entre los hombres.
1.33	Por labores del hogar	-5,1	-4,1	-11,0	-2,0	-1,1	-8,0	2T 22	La inactividad por dedicación a tareas del hogar baja, sobre todo para los hombres.
1.34	Paro registrado	-8,0	-7,2	-9,1	-15,6	-14,3	-17,4	JUL 22	Baja interanualmente el paro por decimoquinto mes consecutivo, presentando el menor descenso de estos 15 meses. En España la bajada dobla a la registrada en Andalucía, y en ambos territorios es ligeramente menor para las mujeres.
1.35	Contratos registrados	-14,4	-14,1	-14,7	-9,9	-8,4	-11,3	JUL 22	La contratación desciende con respecto al año anterior, más en Andalucía que en España. Aunque baja más para los hombres, en el caso de Andalucía la diferencia por sexo es menor.
1.36	Indefinidos	579,7	534,3	613,2	314,5	304,9	322,1	JUL 22	Continúa la marcada tendencia al alza de la contratación indefinida, en comparación con el mismo mes del año anterior. Sube más en Andalucía, y más para los hombres en Andalucía y España.
1.37	Temporales	-46,3	-41,8	-49,9	-42,0	-38,0	-45,5	JUL 22	Descienden anualmente los contratos temporales, más entre los hombres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-35,4	-30,7	-39,1	-32,4	-29,5	-35,0	JUL 22	La tasa de temporalidad de la contratación registrada muestra un nuevo descenso, mayor para los hombres que para las mujeres.
1.39	Afiliaciones SS	3,6	4,3	3,0	3,7	4,3	3,2	JUL 22	Las personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del mes de julio fueron más numerosas que las del mismo periodo el año anterior, sobre todo entre las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

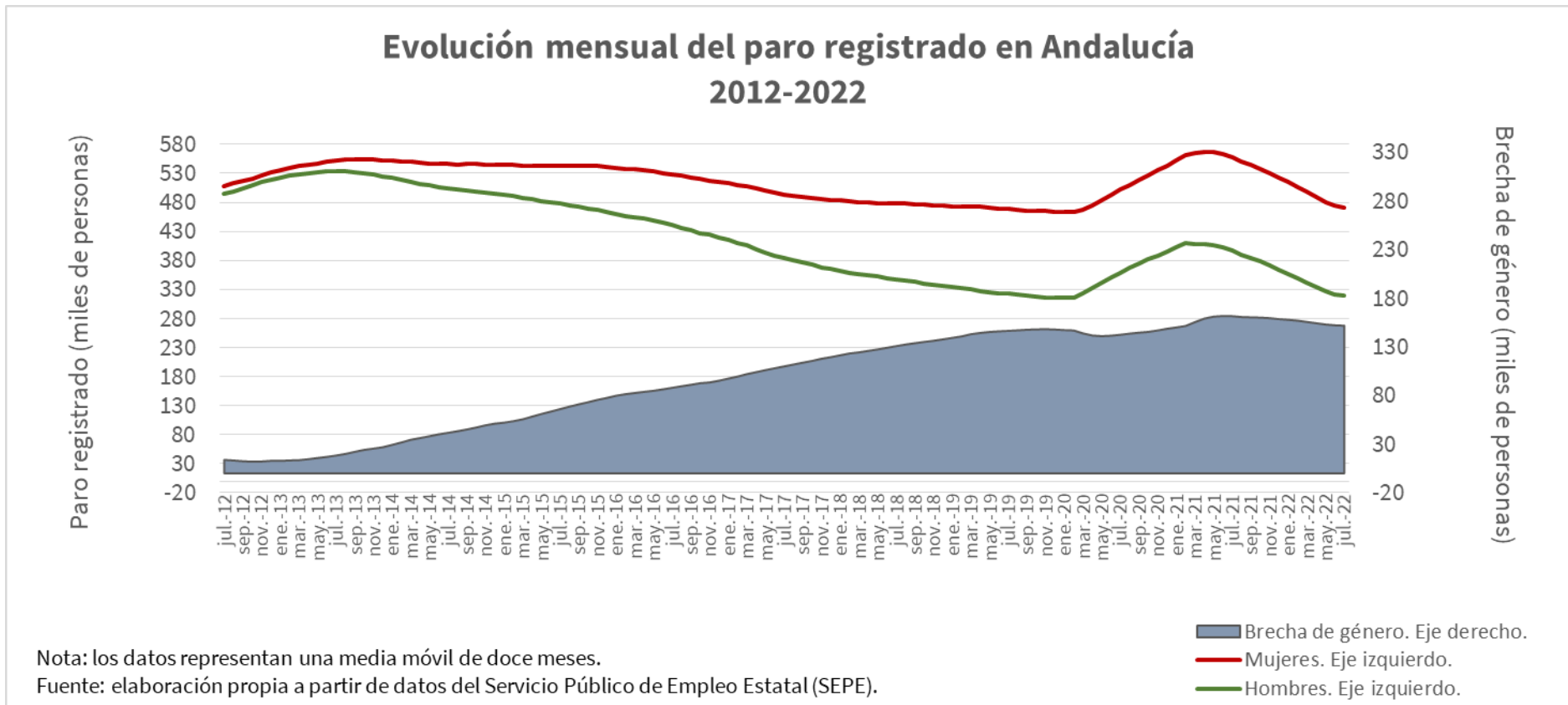
* Datos en porcentaje del total de la población, salvo otra indicación (Ver definición y fuentes en anexo 6)

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
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
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
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

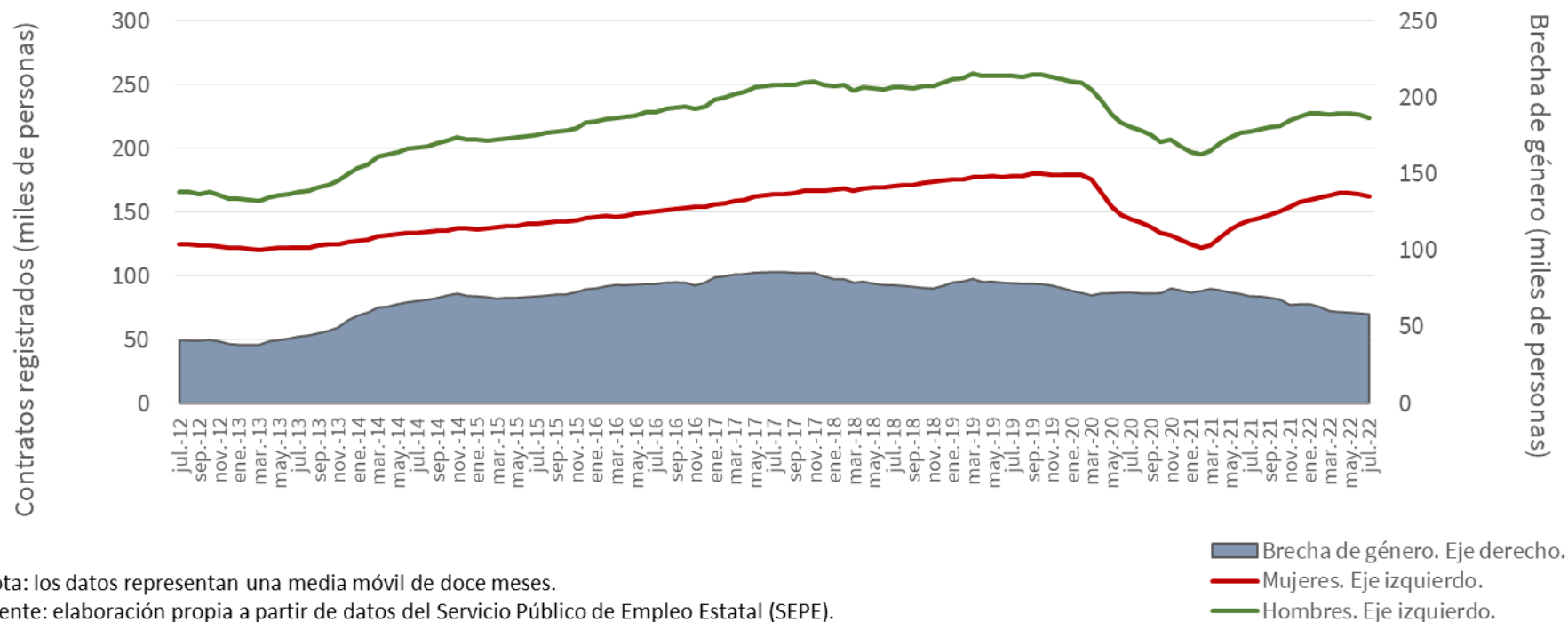
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,8	15,2	14,9	16,6			2019
2.30	Brecha salarial (%)	9,5		10,3				2019
3	Educación							
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
4	Ciencia y Tecnología							
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
5	Salud							
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
6	Violencia de género							
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	
7	Podery toma de decisiones							
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
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
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
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	18,2	81,8	23,5	76,5			2020

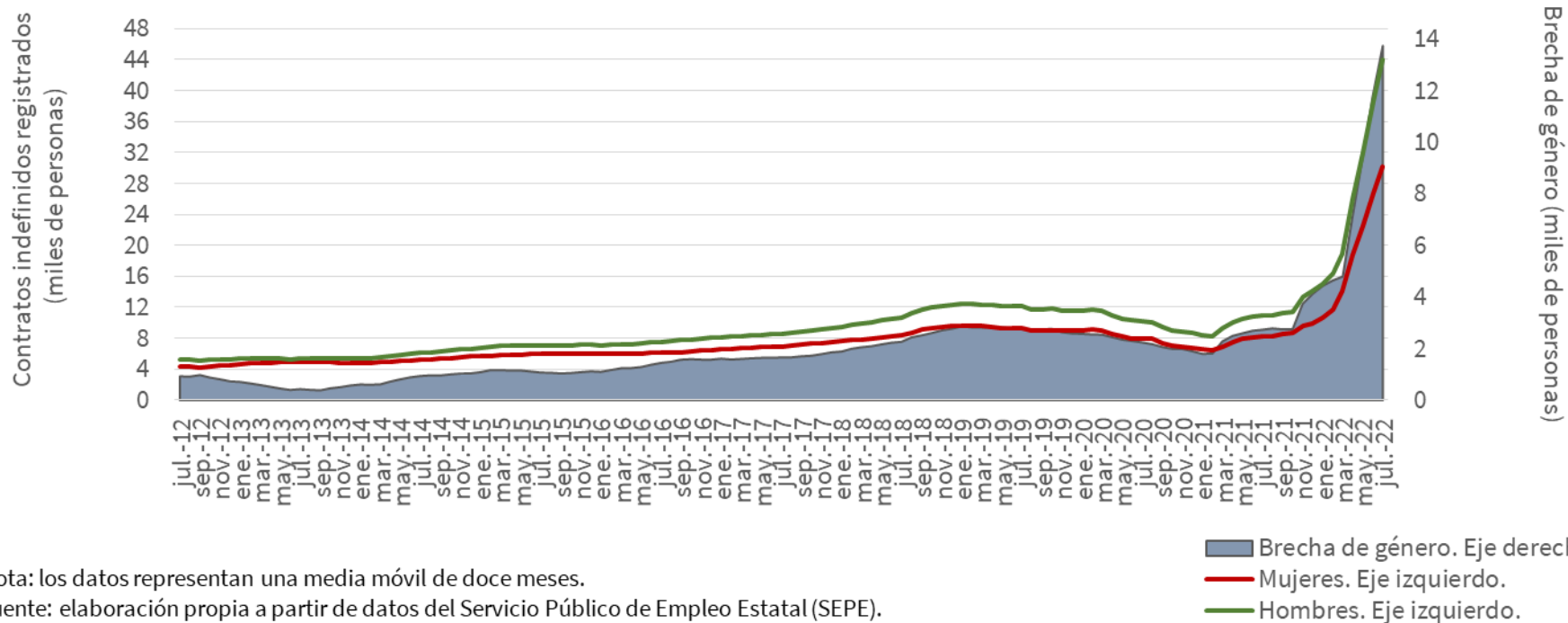
5. ANEXO GRÁFICO



Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2012-2022

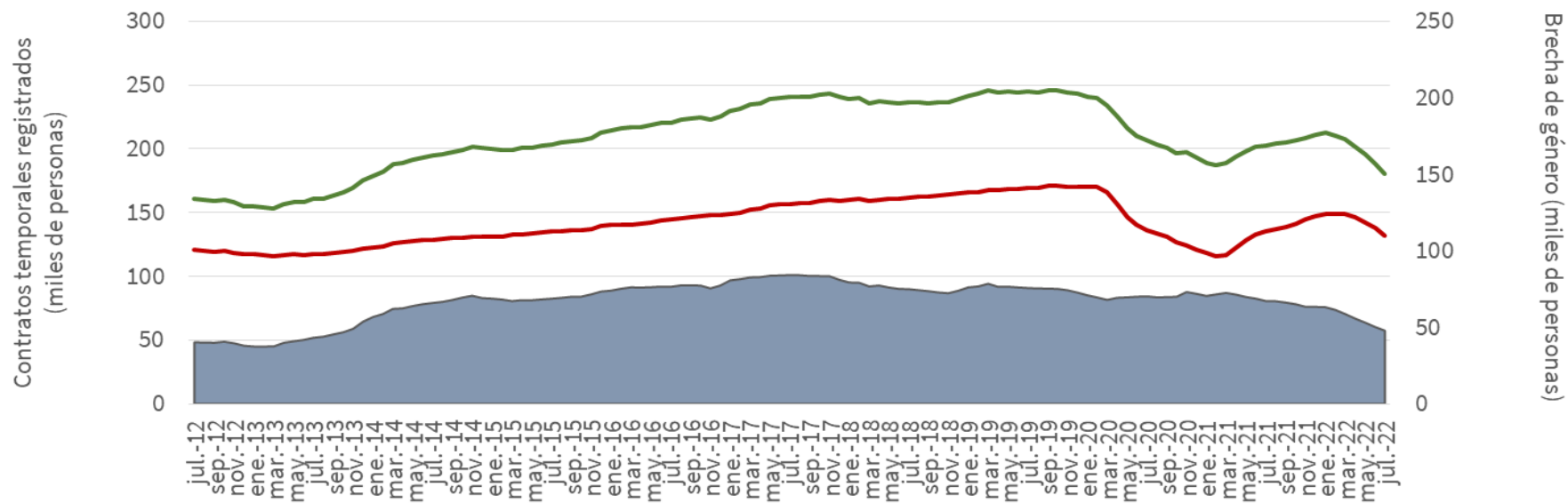


Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2012-2022



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

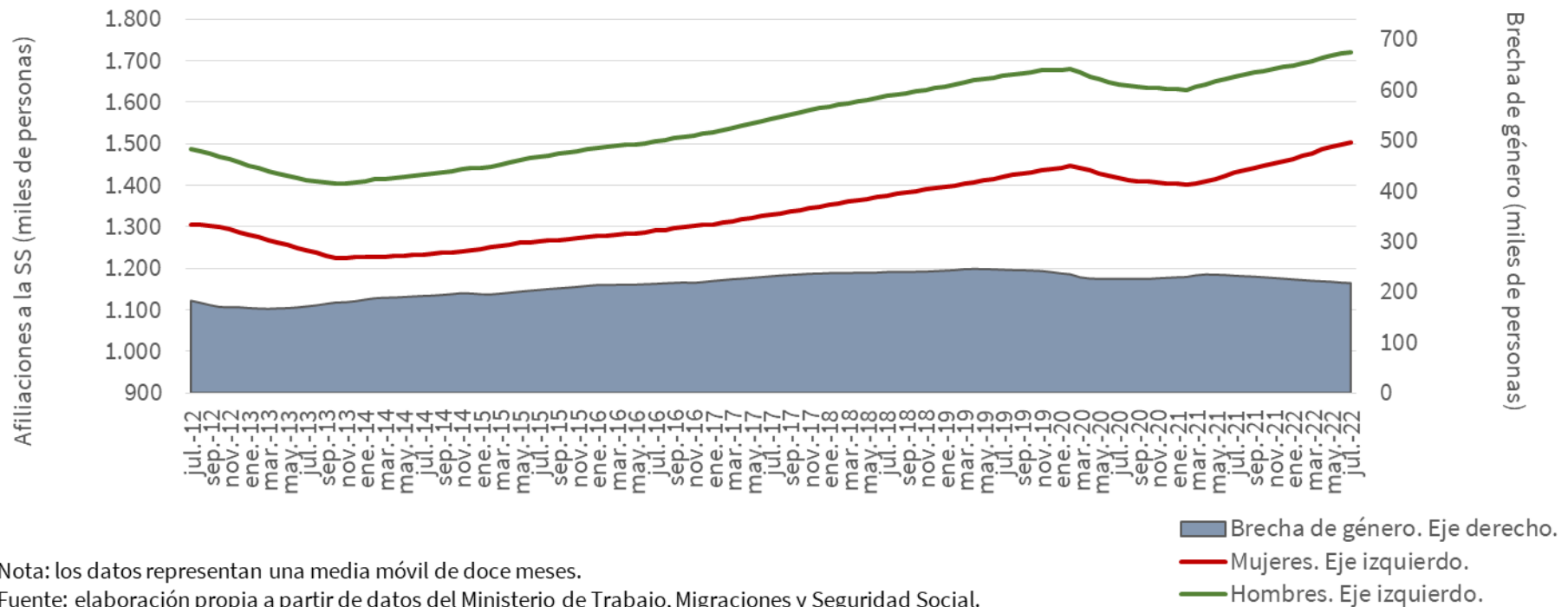


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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



6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

Crece el interés de las empresas en materia de igualdad: las consultas se duplican hasta junio

Un total de 116 entidades andaluzas han realizado 245 consultas, durante el primer semestre del año, al Servicio de asesoramiento e información a empresas en igualdad (Equipa), del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en busca de orientación y ayuda para la promoción de entornos laborales libre de discriminaciones y para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta cifra supone un crecimiento superior al 133% con respecto al mismo periodo de 2021. Así lo ha resaltado la consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, quien ha apostado por "la implicación del sector económico en la conquista de la igualdad real". "Es esencial que el empresariado andaluz también participe en la construcción de políticas públicas que nos acerquen a un mercado laboral más igualitario y justo", ha indicado, antes de poner el acento en que desde el Gobierno andaluz "acompañamos a las empresas en este camino, a través del asesoramiento para la puesta en marcha de los planes de igualdad".

Equipa es un servicio gratuito y profesional que se crea para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad y ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial, fomentando entornos laborales libres de discriminación.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/174230/consejeriadeinclusionocialjuventudfamiliaseigualdad/loleslopez/iamequipa/empresas/planesdeigualdad/asesoramientogratis/protocolos/acoso sexual/discriminacionporsexo/gobiernodeandalucia>

El SAE pone en marcha unidades provinciales para la atención de mujeres víctimas de violencia machista

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía ha adjudicado, mediante concurso público, la prestación de un servicio de atención integral y acompañamiento para la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, dirigido a mejorar sus competencias personales y profesionales y su posicionamiento laboral mediante la implantación de unidades de intervención en todas las provincias. El servicio tiene previsto atender durante un año a alrededor de 1.000 víctimas de violencia machista y para ello contará con una unidad de atención en cada provincia andaluza en las que recibirán servicios de apoyo psicosocial, orientación, formación, intermediación, ayuda a la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo y otras actuaciones que sean necesarias para reforzar su empoderamiento y su cualificación profesional. Las unidades estarán atendidas por personal técnico titulado en Psicología y Trabajo Social, con formación en integración laboral y experiencia en programas de intervención sociolaboral de este colectivo.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/174133/consejeriadeempleoempresasytabajoautonomo/sa e/violenciadegenero/atencionalasvictimas/unidadesprovinciales/gobiernodeandalucia>

El IAM concede 207 ayudas por casi 1,2 millones de euros a víctimas de violencia de género hasta julio

Un total de 207 mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía han recibido ayudas económicas por valor de casi 1,2 millones de euros hasta el pasado mes de julio. Estas ayudas corresponden a las dos líneas de subvenciones del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a mujeres víctimas de violencia machista que tienen como objetivo contribuir a la recuperación integral de estas mujeres, potenciando su autonomía para que puedan salir de la situación de violencia, así como asegurar unos recursos económicos a aquellas destinatarias que cumplan los requisitos establecidos en las bases reguladoras. La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha avanzado que "las ayudas otorgadas en estos primeros siete meses del año superan ya a las abonadas en todo 2021, cuando ascendieron a 180 con un coste total de 1.063.408 euros".

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/174236/consejeriadeinclusionocialjuventudfamiliaseigualdad/iam/victimasdeviolenciadegenero/ayudas/balancesemestral/gobiernodeandalucia>

La Junta de Andalucía abre el plazo para solicitar las ayudas para formación y estudios sobre violencia de género

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad abre el plazo para solicitar las ayudas destinadas a formación, estudios y publicaciones en materia de violencia de género. Estas subvenciones están dirigidas a entidades sin ánimo de lucro por un importe de 650.000 euros para el ejercicio 2022. Para la realización de actividades de formación en materia de violencia de género, correspondiente a la Línea 1 de las subvenciones, se destina una cuantía máxima de 500.000 euros con 18.000 por entidad beneficiaria. Asimismo, para mejorar el conocimiento mediante el desarrollo de estudios y publicaciones, correspondiente a la Línea 2, se destinan 150.000 euros, 25.000 por entidad beneficiaria.

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha subrayado que la dotación de estas ayudas confirma "la apuesta de este Gobierno por la igualdad y la lucha contra la violencia de género", al tiempo que ha incidido en "la importancia de profundizar en el conocimiento para combatir esta lacra mediante todos los recursos de que es capaz de disponer la Administración".

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/174336/ConsejeriadeInclusionSocial/ayudas/formacion/estudios/violenciadegenero/maltrato/malostratos>

El IAJ convoca ayudas para proyectos de entidades locales destinados a la juventud andaluza

El Instituto Andaluz de la Juventud, adscrito a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, ha convocado subvenciones destinadas a entidades locales andaluzas para la realización de proyectos o actuaciones en materia de juventud. Los proyectos o actividades deben dirigirse a personas jóvenes con edades comprendidas entre los 14 y 30 años, ambos inclusive; salvo en el ámbito del emprendimiento, empleabilidad juvenil e innovación, en cuyo caso la edad límite se amplía hasta los 35 años.

El objetivo de estas subvenciones es financiar gastos corrientes de proyectos o actividades dirigidas mayoritariamente a la juventud andaluza, en algunos de los siguientes ámbitos: emprendimiento, empleabilidad juvenil e innovación; voluntariado juvenil y participación; **igualdad**, diversidad-LGTBI, tolerancia, inclusión de la juventud con discapacidad y prevención de la violencia de género; cultura, creatividad, arte y talento juvenil; vida saludable, conocimiento del entorno natural y sostenibilidad.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/174219/InstitutoAndaluzdeJuventud/jovenes/proyectos/iniciativas/programas/subvenciones/entidadeslocales/Andalucia/JuntadeAndalucia/GobiernodeAndalucia/ConsejeriadeInclusionSocial/Juventud/FamiliaselIgualdad/LolesLopez>

España y comunidades autónomas

Las mujeres tienen mejor rendimiento en carreras STEM que los hombres

Las mujeres que cursan carreras de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (conocidas como carreras STEM, por sus siglas en inglés) tienen mejor rendimiento académico que los hombres, a pesar de representar solo al 16 % de los profesionales del sector. Así lo asegura el estudio del Observatorio Social de la Fundación «la Caixa» titulado «El ámbito de las STEM no atrae el talento femenino», de las investigadoras Mireia Usart, Sònia Sánchez-Canut y Beatriz Lores, de la Universitat Rovira i Virgili.

El rendimiento se ha medido como el porcentaje de asignaturas aprobadas con respecto a las matriculadas, que es mayor en el caso de ellas que en el de los hombres. La nota promedio en los estudios universitarios de las carreras STEM es similar para ambos sexos: aunque los hombres obtienen mejor nota media en su expediente para carreras vinculadas a las matemáticas, las mujeres sobresalen en ingenierías y arquitectura. Además, pese al bajo porcentaje de mujeres en las carreras universitarias de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), una vez iniciados los estudios, son ellas las que presentan menos tasas de abandono, sobre todo en la modalidad de enseñanza presencial.

<https://efeminista.com/mujeres-rendimiento-carreras-stem/>

INFORMES

La brecha salarial. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. EAE Business School, 2022

Lograr la paridad salarial es aún un sueño. Varias generaciones de mujeres más deberán esperar para cobrar igual que sus pares varones. Así lo muestra el estudio “La brecha salarial. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” elaborado por EAE Business School. La investigación parte del estudio de la brecha salarial en el plano internacional, para luego centrarse en el plano nacional, y en ambas dimensiones los datos nos demuestran que existe una brecha salarial por género, más acusada en la población mayor de 25 años, por diversos motivos, entre los que cuenta la necesidad de conciliar vida familiar y laboral, tradicionalmente asociada a la mujer. Esta diferencia en términos retributivos lejos de desaparecer se ha acentuado con la pandemia. Según el informe, en nuestro país, los hombres cobran 5.252 euros anuales más que las mujeres o, en términos generales, ellos cobran 26.934 euros mientras que las mujeres 21.682 euros, en base a los datos publicados por el INE.

El estudio también aborda la representación de las mujeres en el liderazgo en empresas. Al respecto, según datos de LinkedIn y recogidos por EAE, en cuanto a 2022 en 22 países, sólo algunas industrias tienen niveles cercanos a la paridad de género en el liderazgo, como las organizaciones no gubernamentales (47%), la educación (46%), y servicios personales y bienestar (45%). En el otro extremo se encuentran la energía (20%), industria (19%) e infraestructuras (16%). Claramente, los puestos de mayor liderazgo son aquellos mejor retribuidos, con lo cual, no es casual que sean ocupados por varones. Esta situación parece haberse agudizado durante la pandemia del COVID-19, sobre todo en algunos ámbitos como el sector del IT. Según el Foro Económico Mundial, el tiempo que se requería hace tres años para acabar con la diferencia salarial en el sector IT era de 36 años. Ahora serán necesarios 136 años para acabar con estas diferencias.

<http://marketing.eae.es/prensa/EAEBrechaSalarial2022.pdf>

Cerrando la brecha de género para las mujeres autónomas en la Unión Europea. Christie, R. y Grzegorzcyk (2022). Bruegel Blog, 20 July

Closing the gender gap for self-employed women in the European Union

El trabajo por cuenta propia viene con limitaciones, así como oportunidades. Las investigaciones muestran que existen muchas barreras para el emprendimiento femenino, entre las que se incluyen la falta de formación específica, menores niveles de confianza en sí mismas, menor acceso a las redes sociales y empresariales y dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. ¿La brecha de género es más significativa para las mujeres que trabajan por cuenta propia en cuanto a ingresos y riqueza?

Los beneficios del espíritu empresarial para la sociedad deberían brindar a los legisladores muchos incentivos para garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de trabajar por sí mismos, sin una sanción desproporcionada por elegir un camino de empleo no tradicional. Las mujeres que trabajan por cuenta propia no deberían estar en desventaja cuando se trata de administrar sus finanzas a largo plazo. Mejorar las opciones de ahorro para la jubilación podría ser una forma particularmente eficaz de reestructurar la economía para fomentar tanto la innovación como la seguridad financiera en la vejez.

Al mejorar las perspectivas de todos los trabajadores por cuenta propia, las medidas que se sugieren en este artículo tienen el potencial de reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, particularmente a medida que más mujeres se suman a las filas de los trabajadores por cuenta propia. La elección del empleo tradicional o el trabajo independiente debe basarse en las habilidades, los talentos y las perspectivas económicas, no en el nivel de tolerancia al riesgo adicional en la vejez. Si la política puede lograr el equilibrio adecuado, fomentará la innovación y ayudará a navegar por el clima y las transiciones digitales que se avecinan.

<https://www.bruegel.org/blog-post/closing-gender-gap-self-employed-women-european-union>

ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
Población residente	Personas que en la fecha de referencia tienen establecida su residencia habitual en un determinado ámbito geográfico.
Índice coyuntural de fecundidad o número de descendientes por mujer	Suma de las tasas de fecundidad por edad extendida a todas las edades fértiles (de 15 a 49 años).
Edad media a la maternidad	Media ponderada de las edades a la maternidad, siendo los coeficientes de ponderación las tasas específicas de fecundidad por edad.
Población inactiva	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).
Población activa	Conjunto de personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
Tasa de actividad	Cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
Población ocupada	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.
Tasa de empleo	Cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
Tasa de temporalidad	Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de asalariadas/os.
Población parada	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.
Tasa de paro	Cociente entre el número de personas paradas y el de activas expresado en porcentaje
Población desempleada que busca el primer empleo	Personas paradas que no han trabajado con anterioridad.
Población desempleada de larga duración	Personas paradas que llevan más de dos años en búsqueda de empleo.
Paro registrado	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.
Contratos registrados	Incluyen, además de aquellos contratos que son registrados en las Oficinas públicas de empleo, las contrataciones de contratación efectuadas por los empresarios a dichas Oficinas.
Contratos indefinidos	Contratos concertados sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios.
Contratos temporales	Contratos concertados con límites de tiempo a la prestación de servicios.
Afiliación a la SS	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.
Trabajo por cuenta propia	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.
Asalariados/as	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.
Tasa de ocupación a tiempo completo	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo completo y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
Tasa de ocupación a tiempo parcial	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
Ganancia media anual	Remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social.
Ganancia media hora	Se obtiene a partir de la ganancia bruta anual dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
Brecha de género	Diferencia del valor de cualquier variable entre hombres y mujeres, en porcentaje del valor para los hombres.
Brecha salarial	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
Abandono educativo temprano	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.
Esperanza de vida al nacer	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 período observado.
Esperanza de vida a los 65 años	Media de años de vida futura a partir de 65 años, si se mantiene el patrón de la mortalidad del período observado.
Tasa de mortalidad infantil	Defunciones de personas menores de 1 año de edad por cada 1000 nacidas vivas.
Incidencia de IVE's	Número de interrupciones voluntarias del embarazo por 1.000 mujeres entre 15 y 44 años.
La tasa de riesgo de pobreza	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.
Umbral de pobreza	El 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas.
Estado de salud percibida	Proporción de personas que consideran bueno o muy bueno su estado de salud.
Licencias Federativas	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