

Boletín de presupuesto y género
Mayo 2023



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.....	23

Boletín de Presupuesto y Género n° 96
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Estrategias para la igualdad de género en la OCDE

La promoción de la **igualdad de género es una prioridad estratégica para la OCDE**, la cual incluye de manera transversal en toda su política. Combatir la prevalencia de brechas de género en áreas como la educación, el empleo, el emprendimiento y la vida pública no solo es un **imperativo ético**, sino una manera de evitar **una inaceptable pérdida de oportunidades** en cuanto al crecimiento, la innovación y la creación de empleo inclusivo, que está afectando la prosperidad de la economía en su conjunto.

La transversalización de género en la OCDE se lleva a cabo mediante el **monitoreo periódico** de las desigualdades existentes y emergentes en los países miembros, y de las **medidas implementadas para avanzar en la igualdad de género** en áreas como digitalización, política ambiental, inversión extranjera directa, energía y energía nuclear, comercio y transportes. También se realiza un esfuerzo importante en la **definición de datos y estadísticas sensibles a género**, como el Portal de datos de género de la OCDE, la Base de datos sobre familias, el Kit de herramientas de la OCDE para la transición digital, el Índice de Instituciones sociales y género, o los datos sobre Asistencia oficial al desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En el informe *“Uniendo fuerzas por la igualdad de género: ¿qué nos detiene?”*, recientemente publicado por la OCDE, se realiza un **llamamiento a la acción urgente** para abordar las desigualdades de género, mediante el trabajo conjunto, el enfoque transversal y el reconocimiento de la **interseccionalidad** como único enfoque comprensivo de la naturaleza multidimensional de la desigualdad de género. El informe también recoge **buenas prácticas** y experiencias, y da **orientaciones específicas** para cada área de desigualdad.

Entre las **herramientas que la OCDE destaca y recomienda** para luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres, que forma parte de los instrumentos de gobernanza, destaca **la presupuestación con enfoque de género**. Se reconoce que es un instrumento óptimo para impulsar procesos transformadores, y que **se usa de manera cada vez más extendida en los países de la OCDE**. En 2023, ya eran 22 los países que habían introducido medidas de presupuesto y género, frente a los 17 de 2018 y los 12 de 2016. No obstante, el grado de implementación es muy variable y existen **retos comunes**, como la falta de recursos, capacidades técnicas, conocimiento relevante y un limitado impacto en las decisiones presupuestarias.

El informe muestra igualmente las **novedades más recientes**, como la revisión de los requisitos de **evaluación de impacto de género a tener en cuenta para mejorar la toma de decisiones**, en países como Canadá, Irlanda, Letonia, Países Bajos, Portugal y España.

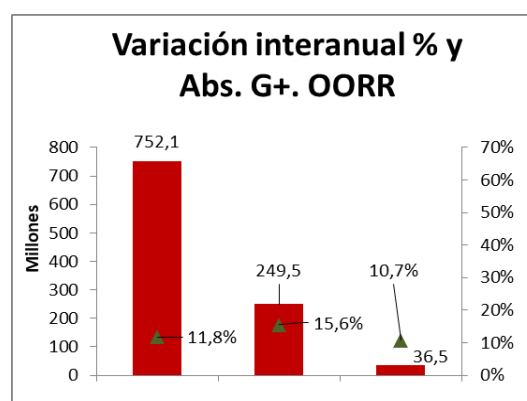
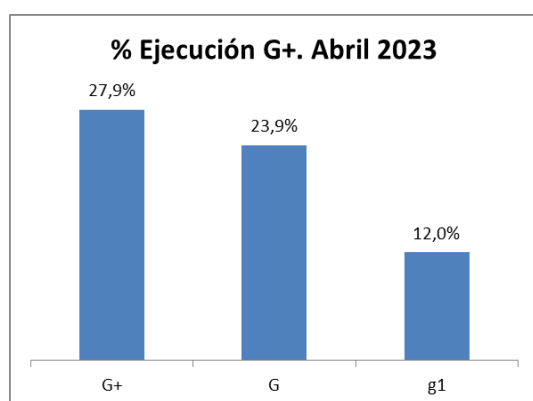
Fuente: OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							abr-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	968.261.327	25.597.876.660	7.139.040.632	27,9%	11,8%	752.066.078
G	7.472.598.692	267.404.922	7.740.003.614	1.852.484.546	23,9%	15,6%	249.451.282
g1	3.014.533.958	115.900.416	3.130.434.374	375.999.733	12,0%	10,7%	36.484.766
Total general	35.116.747.983	1.351.566.665	36.468.314.648	9.367.524.911	25,7%	12,5%	1.038.002.126

En abril de 2023, se alcanza un crédito definitivo pertinente a género de 36.468,3 millones de euros, como resultado de las modificaciones efectuadas sobre el crédito inicial por valor de 1.351,6 millones de euros. Esto supone un incremento sobre dicho crédito inicial del 3,8%. Los distintos tipos de programa¹ según la clasificación de la Escala G+, modifican su crédito de forma proporcional, por lo que su peso sobre el total prácticamente no varía con respecto al mes anterior: los programas G+ ganan una décima, pasando de suponer el 70,1% al 70,2%, 25.597,9 millones de euros, disminuyendo el crédito de los programas G, que significan en abril el 21,2%, 7.740 millones de euros, en lugar del 21,3% de marzo. Los programas g1, siguen concentrando el 8,6% del crédito, 3.130,4 millones de euros.

En cuanto al grado de ejecución del presupuesto con pertinencia de género, llegó en abril al 25,7%, lo que supone un reconocimiento de obligaciones por valor de 9.367,5 millones de euros, un 12,5% más que en 2022 (1.038 millones de euros más). Atendiendo a la relevancia de género del crédito ejecutado, el mayor avance en la ejecución se produce en programas de máxima relevancia o G+, que se encontraban ejecutados al 27,9%, es decir, por encima del conjunto, al reconocerse obligaciones por 7.139 millones de euros, un 11,8% más que en 2022 en esta categoría de programas en abril (752,1 millones de euros más en términos absolutos). La ejecución de los programas de relevancia media-alta o G, se cifró en el 23,9% en correspondencia con obligaciones reconocidas por valor de 1.852,5 millones de euros, un 15,6% más que en el año anterior (249,5 millones de euros más). Finalmente, el crédito de los programas clasificados con g1 por su relevancia baja para la igualdad de género, se habían ejecutado al 12%, con obligaciones reconocidas por 376 millones de euros (un 10,7% más que en 2022, 36,5 millones de euros en términos absolutos).



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	2,0	3,5	0,7	1,4	2,1	0,7	1T 23	El número de personas activas aumenta con respecto al año anterior, 0,6 puntos porcentuales más en Andalucía que en España. Sube más para las mujeres: 2,8 puntos más en Andalucía y 1,4 en España.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,9	52,0	62,1	58,6	54,2	63,2	1T 23	La tasa de actividad masculina es mayor que la femenina, con 10,2 puntos de diferencia en Andalucía y 9 en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,5	1,2	-0,2	0,0	0,4	-0,4	1T 23	Tras tres trimestres consecutivos de descenso, la tasa de actividad aumenta, debido al incremento en la tasa femenina, que compensa la bajada de la masculina.
1.4	Población ocupada	3,4	5,4	1,8	1,8	2,5	1,2	1T 23	Continúa aumentando anualmente el empleo, encadenando la tendencia 8 trimestres consecutivos de subida. Aumenta más en Andalucía que en el conjunto nacional, y por sexo, sube más para las mujeres, con mayor diferencial por sexo en Andalucía que en España.
1.5	Agro	-9,4	-13,1	-7,9	-9,6	-8,9	-9,8	1T 23	En el primer trimestre de 2023, el empleo en el agro fue menor que en el mismo trimestre de 2022. Por sexo, mientras que en Andalucía el descenso es mayor para las mujeres, en España lo es para los hombres.
1.6	Industria	10,3	2,9	12,6	3,5	6,4	2,4	1T 23	Incremento interanual del empleo en la industria, 6,8 puntos mayor en Andalucía que en España. Por sexo, en Andalucía aumenta más para los hombres, y en España, aunque con una diferencia más moderada, para las mujeres.
1.7	Construcción	-10,2	-24,4	-8,7	-1,4	-15,5	0,2	1T 23	Desciende el empleo en la construcción en comparación con 2022, por segundo trimestre, sobre todo en Andalucía. Baja para las mujeres en Andalucía y España, y entre los hombres, solo en Andalucía, experimentando una ligera subida en España.
1.8	Servicios	5,4	7,3	3,4	2,4	2,8	2,1	1T 23	El empleo en los servicios encadena 8 trimestres de aumento interanual. Sube 3 puntos más en Andalucía que en España. Por sexo, el incremento es más fuerte para las mujeres.
1.9	Tasa de empleo (valor)	46,5	40,7	52,6	50,8	46,0	55,9	1T 23	La tasa de empleo masculina es mayor a la femenina, 12 puntos porcentuales más en Andalucía, y 9,9 puntos más en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,1	1,7	0,4	0,3	0,6	0,0	1T 23	Sube levemente la tasa de empleo con respecto a 2022, más para las mujeres.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	0,7	7,4	-2,7	-1,4	-0,7	-1,8	1T 23	Mientras que el autoempleo sube para las mujeres en Andalucía, arrastrando al conjunto al compensar el descenso masculino, baja en España, más entre los hombres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	15,9	12,8	18,5	15,2	11,6	18,3	1T 23	La tasa de empleo por cuenta propia se mantiene más alta entre los hombres, en Andalucía y España.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,5	0,2	-0,9	-0,4	-0,3	-0,5	1T 23	Descenso anual de la tasa de empleo por cuenta propia. Solo aumenta para las mujeres andaluzas.
1.14	Asalariados/as	4,0	5,2	3,0	2,5	3,0	1,9	1T 23	El empleo asalariado aumenta anualmente, más en Andalucía que en España, y más entre las mujeres que entre los hombres.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	17,9	20,6	15,8	11,9	12,8	11,0	1T 23	El empleo indefinido continúa su senda ascendente, que ya suma 8 trimestres. El incremento en Andalucía es 6,1 puntos mayor al de España, y aunque en ambos casos sube más para las mujeres, el diferencial por sexo es mayor en Andalucía.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-25,4	-24,5	-26,3	-26,9	-23,6	-30,6	1T 23	Cuarto trimestre consecutivo de bajada anual del empleo temporal, por encima del 25%de descenso, y llegando a una bajada del 30,6%entre los hombres para el conjunto nacional.
1.17	Tasa de temporalidad	23,1	24,5	21,8	17,3	19,9	14,8	1T 23	La tasa de temporalidad andaluza supera en 5,8 puntos porcentuales a la de España. Por sexo, es mayor para las mujeres, sobre todo en España.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-9,1	-9,6	-8,7	-6,9	-6,9	-7,0	1T 23	Quinto trimestre de bajada anual de la tasa de temporalidad. En el primer trimestre de 2023, el descenso es mayor en Andalucía. La diferencia por sexo en la evolución es de una décima en España, y de -0,9 décimas en Andalucía.

1	Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1.19	Ocupación a tiempo completo	3,8	6,0	2,5	2,2	3,6	1,1	1T 23	El empleo a tiempo completo aumenta interanualmente, con mayor intensidad para las mujeres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,9	76,1	93,7	86,3	78,1	93,5	1T 23	La tasa de empleo a tiempo completo es más alta para los hombres, 17,6 puntos porcentuales en Andalucía, y 15,4 en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	0,4	0,4	0,6	0,3	0,8	0,0	1T 23	Se produce un ligero aumento anual, inferior a medio punto, de la tasa de empleo a jornada completa.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	0,9	3,8	-7,2	-0,1	-1,0	2,5	1T 23	La ocupación a tiempo parcial baja para los hombres en Andalucía, y para las mujeres en España, determinando la subida del conjunto en el primer caso, y el descenso en el segundo.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,1	23,9	6,3	13,7	21,9	6,5	1T 23	La tasa de ocupación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres, 17,6 puntos porcentuales en Andalucía, y 15,4 en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-0,4	-0,4	-0,6	-0,3	-0,8	0,0	1T 23	Baja la tasa de empleo a tiempo parcial en términos interanuales, en torno a medio punto porcentual.
1.25	Población parada	-3,9	-2,9	-5,1	-1,5	0,1	-3,2	1T 23	Séptimo trimestre consecutivo de bajada de la población en paro. Desciende en mayor medida entre los hombres, llegando a subir para las mujeres en el conjunto de España.
1.26	Tasa de paro (valor)	18,3	21,8	15,3	13,3	15,1	11,6	1T 23	Las mujeres presentan tasas de paro mayores que los hombres, y las diferencias son mayores en Andalucía (6,5 puntos porcentuales) que en España (3,6 puntos).
1.27	Variación de la tasa de paro	-1,1	-1,4	-0,9	-0,4	-0,3	-0,5	1T 23	Bajan las tasas de paro con respecto a 2022, ligeramente más en Andalucía, donde baja más la femenina, mientras que en España desciende más la masculina.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	9,4	9,9	8,8	-1,5	3,4	-6,8	1T 23	La población parada que busca su primer empleo aumenta en Andalucía para ambos sexos, y baja en España, solo entre los hombres, subiendo entre las mujeres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-18,4	-18,0	-18,8	-10,9	-14,7	-5,4	1T 23	El paro de larga duración continúa su tendencia descendente, con cuatro trimestres de bajada. En Andalucía la disminución es mayor en -7,5 puntos que en España, y se observan diferencias por sexo: baja más para las mujeres españolas, y más para los hombres andaluces.
1.30	Población inactiva	-0,2	-1,4	1,4	1,2	0,4	2,2	1T 23	La inactividad desciende en Andalucía arrastrada por el descenso en las mujeres, y sube en España, en mayor medida para los hombres.
1.31	Por motivos de estudio	2,0	3,4	0,6	4,3	3,9	4,7	1T 23	Sube el número de personas inactivas por estar estudiando, sobre todo en España, donde el incremento es más fuerte para los hombres. En Andalucía, la subida es, sin embargo, mayor para las mujeres.
1.32	Por jubilación	2,3	2,0	2,6	2,3	4,2	1,2	1T 23	La inactividad por estar percibiendo una jubilación sube en proporción idéntica en Andalucía y España, con respecto a 2022. Aumenta más para las mujeres en España, y para los hombres en Andalucía.
1.33	Por labores del hogar	-6,4	-6,5	-6,1	-3,1	-3,9	2,3	1T 23	El número de personas inactivas por dedicación a tareas del hogar disminuye. Solo aumenta entre los hombres españoles.
1.34	Paro registrado	-8,3	-5,6	-12,4	-7,7	-6,1	-10,2	ABR 23	Continúa la tendencia descendente del paro en términos interanuales iniciada en mayo de 2021. La bajada es más pronunciada para los hombres, en Andalucía y en España.
1.35	Contratos registrados	-24,9	-20,1	-28,4	-20,2	-17,8	-22,2	ABR 23	Baja con respecto al año anterior el total de contratos registrados, especialmente para los hombres. La diferencia por sexo es mayor en Andalucía, -8,2 puntos porcentuales, que en España, -4,3 puntos.
1.36	Indefinidos	-31,4	-33,2	-30,2	-24,1	-25,3	-23,1	ABR 23	Tras 25 meses de incremento interanual, bajan los contratos indefinidos, en mayor medida en Andalucía que en España. El descenso afecta más, relativamente, a las mujeres en los dos territorios.
1.37	Temporales	-19,1	-9,9	-26,6	-16,6	-11,5	-21,2	ABR 23	Decimoquinto mes de bajada anual en la contratación temporal, mucho más intenso entre los hombres, 16,7 puntos más en Andalucía, y 9,7 puntos en España.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	4,1	7,2	1,3	2,3	4,2	0,6	ABR 23	Cambio de tendencia en el descenso de la tasa de temporalidad, tras 19 meses de bajada. Aumenta de manera más marcada la tasa femenina que la masculina.
1.39	Afiliaciones SS	2,7	3,0	2,5	2,9	3,3	2,5	ABR 23	Incremento del número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el último día del mes, ligeramente mayor para las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

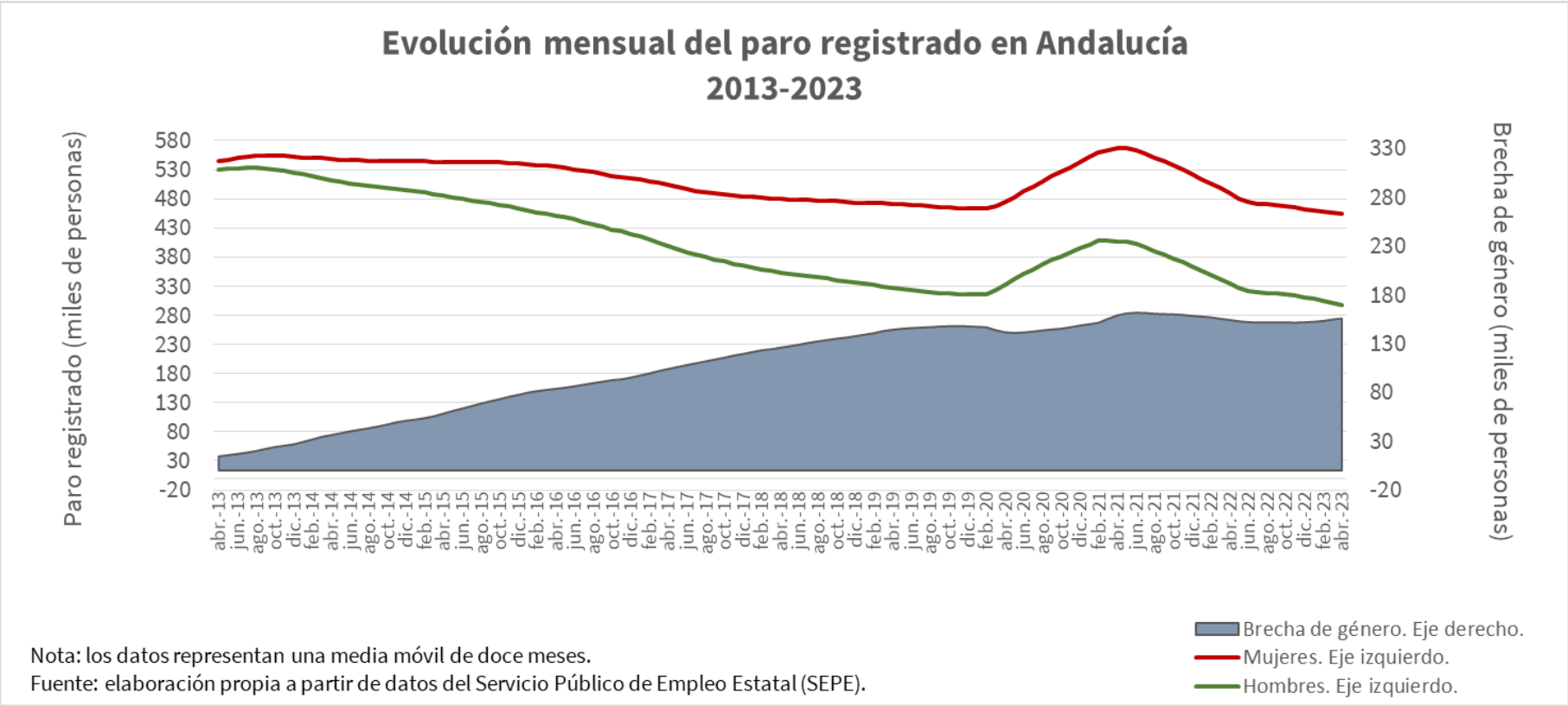
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2022
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2021
1.3	Edad media de la maternidad (años)	32,0		32,6		29,7		2021
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.1	Población activa	46,1	53,9	47,2	52,8	46,4	53,6	2022
2.2	Tasa de actividad (%)	51,0	62,5	53,8	63,7	51,9	63,8	2022
2.3	Población ocupada	44,0	56,0	46,2	53,8	46,3	53,7	2022
2.4		Agro	24,3	75,7	23,1	76,9		2022
2.5		Industria	24,0	76,0	27,6	72,4		2022
2.6		Construcción	9,1	90,9	9,5	90,5		2022
2.7		Servicios	51,3	48,7	53,8	46,2		2022
2.8	Tasa de empleo (%)	39,5	52,5	45,9	56,6	48,5	60,0	2022
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	34,7	65,3	35,3	64,7	33,0	67,0	2022
2.10	Asalariados/as	45,8	54,2	48,2	51,8	48,3	51,7	2022
2.11	Ocupación a tiempo completo	39,1	60,9	41,9	58,1	40,2	59,8	2022
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (% Total ocupación)	76,1	93,1	78,4	93,4	70,8	90,5	2022
2.13	Ocupación a tiempo parcial	73,2	26,8	73,9	26,1	72,7	27,3	2022
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (% Total ocupación)	24,0	6,9	21,6	6,6	29,1	9,4	2022
2.15	Población parada	54,8	45,2	54,0	46,0	49,2	50,8	2022
2.16	Tasa de paro (%)	22,6	15,9	14,8	11,3	6,5	5,9	2022
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	56,1	43,9	53,5	46,5			2022
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	59,0	41,0	57,3	42,7			2022
2.19	Población inactiva	57,7	42,3	57,4	42,6	58,5	41,5	2022
2.20	Estudiante	51,8	48,2	52,4	47,6			2022
2.21	Jubilado/a	36,2	63,8	39,4	60,6			2022
2.22	Labores del hogar	87,3	12,7	87,7	12,3			2022
2.23	Paro registrado	59,8	40,2	59,5	40,5			2022
2.24	Contratos registrados	42,6	57,2	46,1	53,9			2022
2.25	Contratos indefinidos	39,7	60,3	43,6	56,4			2022
2.26	Contratos temporales	44,3	55,7	47,7	52,3			2022
2.27	Afiliación a la SS	45,3	54,7	45,5	54,5			2022

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)	19.517,5	24.785,8	22.467,5	27.642,5			2020
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,7	15,2	15,2	16,9			2020
2.30	Brecha salarial (%)	10,1		10,0				2020
3	Educación							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	12,0	18,4	11,2	16,5	8,0	11,1	2022
3.2	Matrículas universitarias de grado (1º y 2º ciclo)	56,5	43,5	56,3	43,7	53,6	46,4	2022 (1)
3.3	Egresados/as universitarios de grado (1º y 2º ciclo)	61,4	38,6	60,0	40,0			2021
3.4	Matrículas universidad masters	55,8	44,2	54,8	45,2			2022
3.5	Egresados/as universidad masters	61,0	39,0	58,6	41,4			2021
3.6	Tesis doctorales	45,7	54,3	49,0	51,0			2021
3.7	Catedráticos/as de universidad	25,3	74,7	26,5	73,5			2022
4	Ciencia y Tecnología							
4.1	Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses (%sobre población de cada sexo)	99,0	99,3	99,3	99,2			2022
4.2	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses (%sobre población de cada sexo)	93,3	93,0	94,5	94,5			2022
4.3	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (%sobre población de cada sexo)	56,5	54,3	55,4	55,1			2022
5	Salud							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,2	78,8	85,8	80,3	82,8	77,2	2021
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,6	18,0	23,1	19,0	20,9	17,3	2021
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,7	3,2	2,3	2,7			2021
5.4	Incidencia IVEs (‰)	11,2		10,7				2021
5.5	Casos acumulados de VIH- SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2021
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	74,1	82,7	71,9	79,3			2020
6	Violencia de género							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	10.300		8.661				2022
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	3,0		2,3				2022
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	11		49				2022

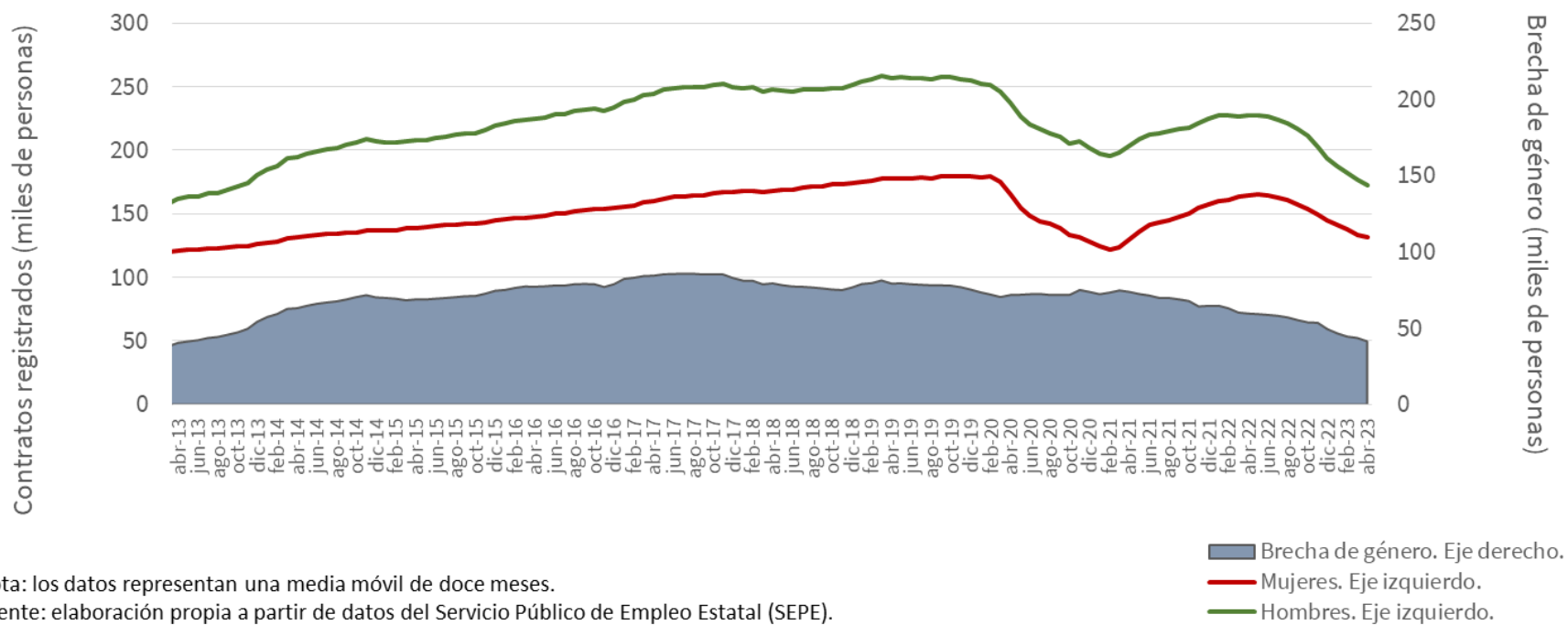
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	30,9	29,7	28,3	27,0	22,6	20,7	2021
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,7	56,3	45,6	54,4			2021
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	19,3	80,7	24,6	75,4			2021

(1) Datos de 2021 para la UE

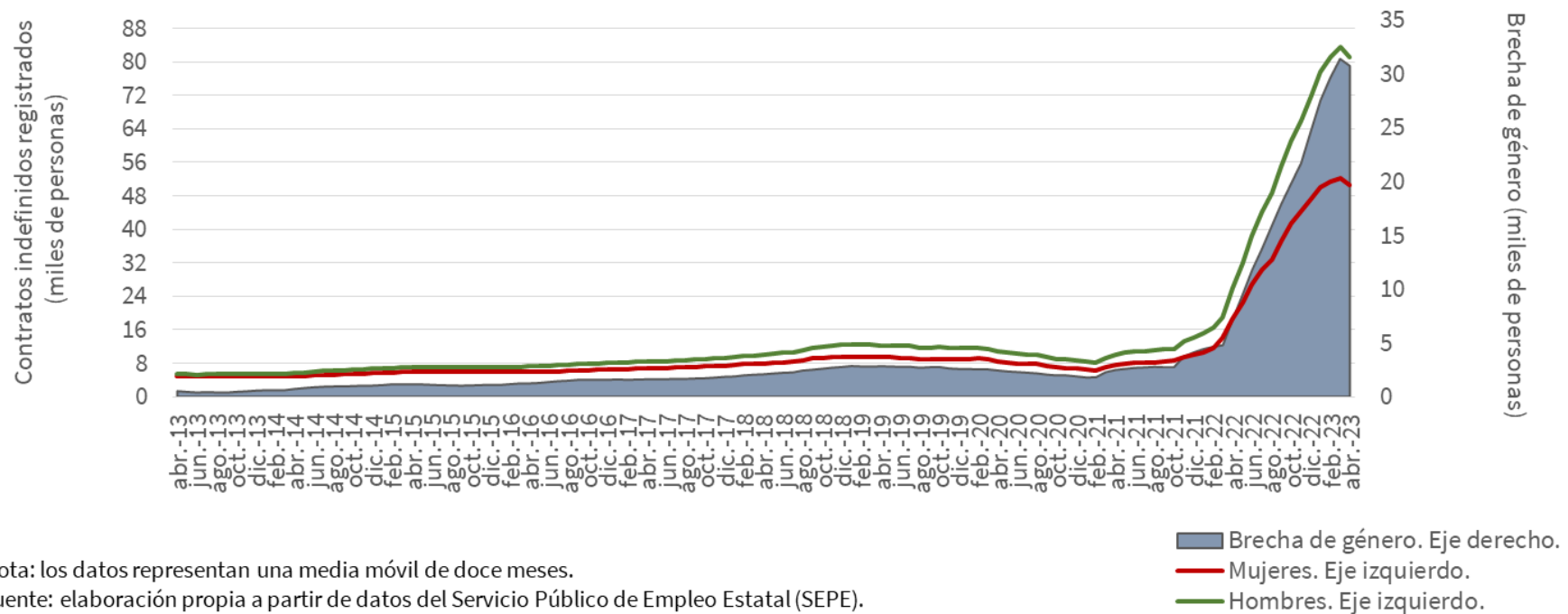
5. ANEXO GRÁFICO



Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2013-2023



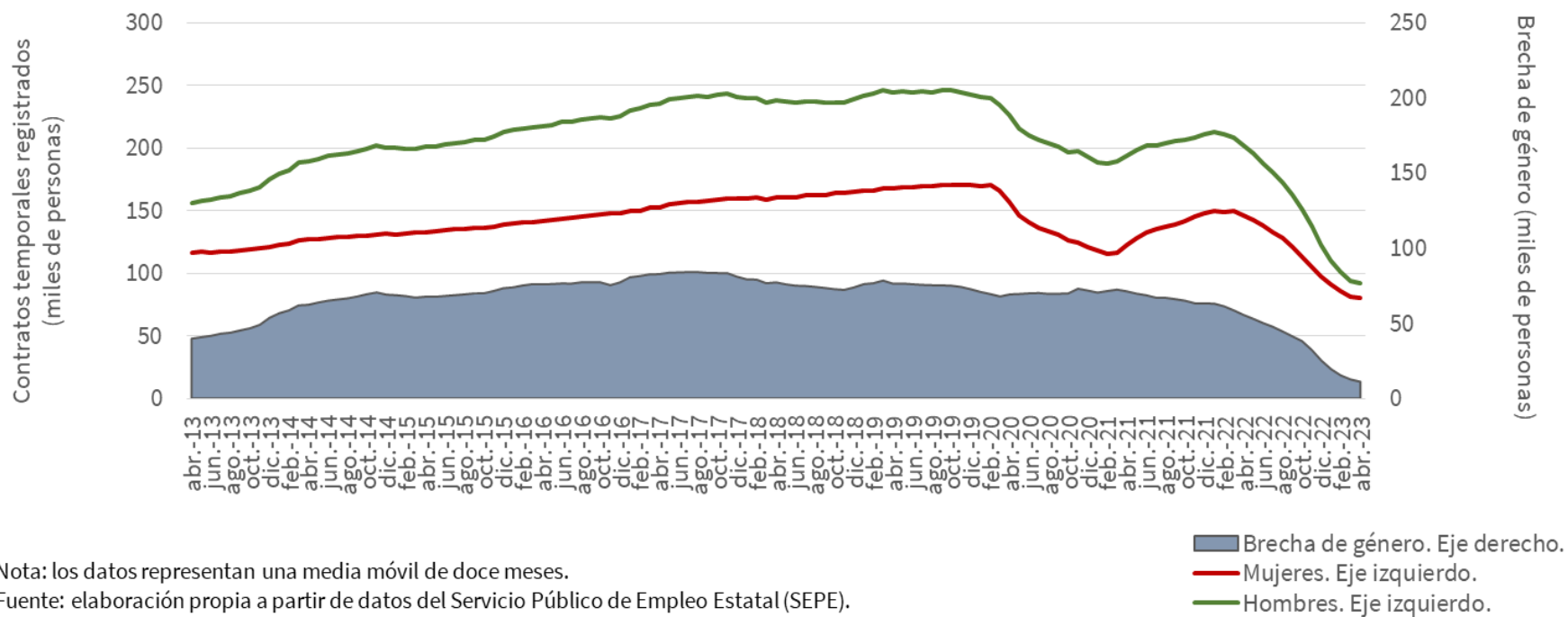
Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2013-2023



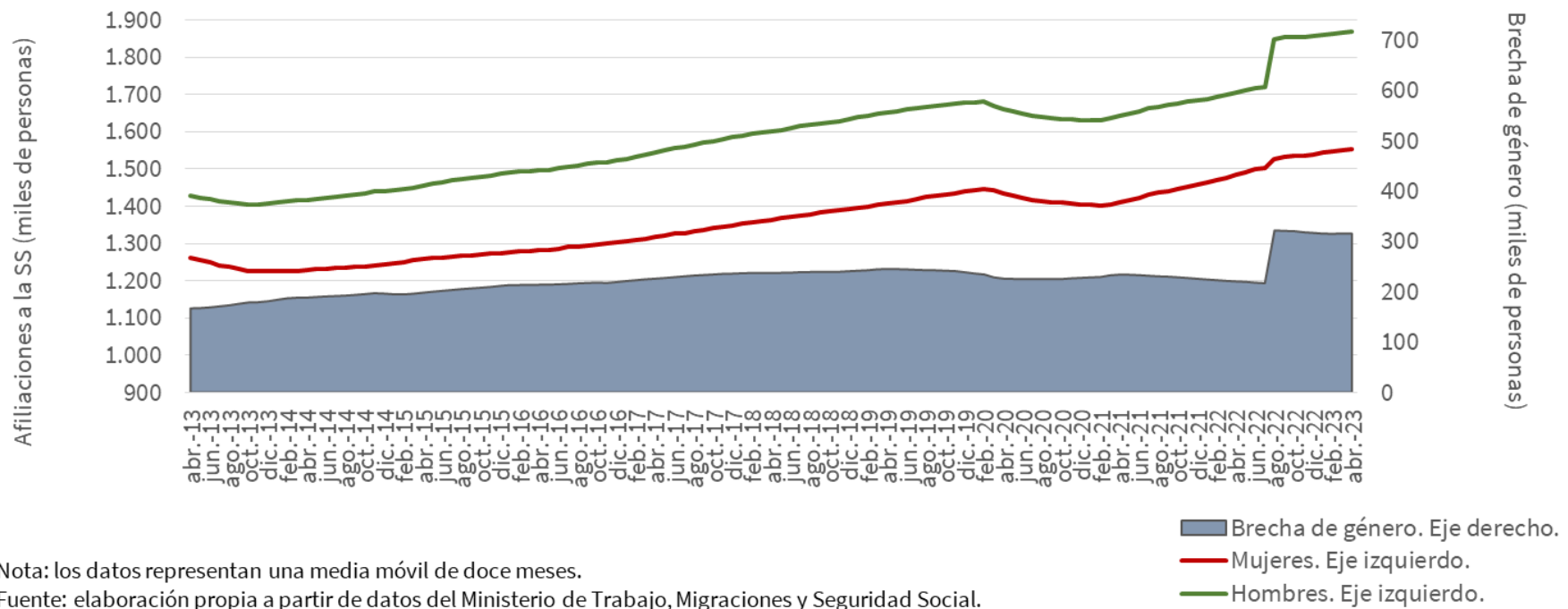
Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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

Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2013-2023



Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2013-2023



6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

El Instituto Andaluz de la Mujer asesora a consejerías, ayuntamientos y universidades para crear sus planes de igualdad

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha puesto en marcha un nuevo servicio de asesoramiento dirigido a las consejerías de la Junta de Andalucía, los ayuntamientos y las universidades públicas que están desarrollando sus propios planes específicos de igualdad en función de las directrices que marca el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía. Las consultas se pueden realizar a través de la página web del IAM y del teléfono de información a las mujeres 900 200 999. El Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo responsable de asesorar a los poderes públicos en su proceso de elaboración de sus correspondientes planes de igualdad, ofrece este servicio especializado de manera accesible y gratuita.

El Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía tiene como finalidad establecer las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actuaciones en materia de igualdad de los diferentes poderes públicos en Andalucía, con el fin último de alcanzar la igualdad real y efectiva y, por tanto, "superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral que continúa afectando a las mujeres". Este instrumento de planificación afecta a todas las consejerías y a sus entidades instrumentales adscritas, a las universidades públicas andaluzas, así como a las entidades locales que deberán desarrollar sus propios planes de igualdad según las directrices que marca el plan estratégico.

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-instituto-andaluz-mujer-asesora-consejerias-ayuntamientos-universidades-crear-planes-igualdad-20230507110632.html>

La Junta somete a información pública un nuevo programa para apoyar el empleo en colectivos vulnerables

La consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco, ha explicado que su departamento ha iniciado el procedimiento de información pública de un nuevo programa del servicio Andaluz de Empleo (SAE) dirigido a colectivos vulnerables, con el que se quiere financiar, con 65 millones de euros, el desarrollo de Proyectos Integrales que mejoren la inserción laboral de personas que tienen especiales dificultades para acceder a un empleo. Esta actuación, prevista para el segundo semestre del año, ha puesto en marcha este trámite de información pública para que las entidades propongan mejoras a la orden reguladora del programa en elaboración, y participen en su diseño. La consejera ha informado que los proyectos tendrán como requisito que se logre un mínimo de un 40% de inserción laboral de los participantes, y que las previsiones son alcanzar las 10.000 personas beneficiarias con la colaboración tanto de las entidades de Formación, como con las Empresas de Inserción, las entidades sin ánimo de lucro y las corporaciones locales.

Esta actuación se suma al programa iniciado el año pasado, financiado con los fondos del Mecanismo de Recuperación y resiliencia (MRR), los Proyectos Territoriales para el Reequilibrio y la Equidad Colectivos Vulnerables. La consejera ha citado otras actuaciones destinadas a los colectivos vulnerables, como la atención a 880 mujeres víctimas de violencia de género en el dispositivo especial del SAE en colaboración con entidades privadas, o las ayudas a los Centros Especiales de Empleo, con 88.6 millones de euros para el mantenimiento de 15.600 empleos de personas con discapacidad.

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-junta-somete-informacion-publica-nuevo-programa-apoyar-empleo-colectivos-vulnerables-20230511132251.html>

El IAM centra su participación en la Feria de la Ciencia en Sevilla en mostrar a científicas para "alentar vocaciones"

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha participado entre el 10 y 12 de mayo en la XXI edición de la Feria de la Ciencia, celebrada en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla (Fibes), con el objetivo de "alentar y promover" las vocaciones científicas y tecnológicas en las niñas y chicas jóvenes. El IAM ha contado con un expositor donde se ofreció al público, especialmente a los centros educativos y al alumnado, "información y asesoramiento" sobre mujeres andaluzas que desarrollan su carrera profesional en el ámbito de las STEM, es decir, aquellas relacionadas con las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas. Además, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Juventud, se realizaron diferentes demostraciones sobre robótica, drones y 3D. La directora del Instituto Andaluz de la Mujer, Olga Carrión, en su visita a la Feria de la Ciencia, señaló que "es fundamental el trabajo conjunto de administraciones, instituciones y otros organismos para superar estereotipos del pasado y así romper las brechas de género que aún afectan a las mujeres y niñas". En este sentido, ha destacó que "uno de los retos de la actual sociedad es coeducar en igualdad, con referentes masculinos y femeninos en todos los ámbitos, así como favorecer que las alumnas elijan en libertad sus profesiones al margen de los roles tradicionales que asocian unos oficios y profesiones a mujeres y otros a hombres".

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-iam-centra-participacion-feria-ciencia-sevilla-mostrar-cientificas-alertar-vocaciones-20230510173800.html>

Más de 1.500 personas participan en el proyecto "Hijas de Cynisca" sobre la igualdad de género en el deporte

Más de 1.500 personas han participado en el proyecto coeducativo 'Hijas de Cynisca' sobre la igualdad de mujeres y hombres en el deporte que ha organizado el Instituto Andaluz de la Mujer en las ocho provincias entre el 17 de abril y el 4 de mayo. La actividad ha consistido en la proyección de la película-documental 'Hijas de Cynisca', de la directora Beatriz Carretero, y un posterior debate, al que ha asistido alumnado de Secundaria, estudiantes de Educación Física, profesorado, personal especializado y federaciones deportivas, entre otros. Además, se ha invitado a los diferentes coloquios a mujeres deportistas que han contado su experiencia y explicado las barreras que aún tienen que enfrentar, como la desigualdad de trato, la escasa visibilización o la falta de apoyo de los patrocinadores.

'Hijas de Cynisca' es una película-documental sobre la desigualdad de género en el deporte en la que se da voz a mujeres que son referentes en diferentes disciplinas deportivas, y que muestra cuánto se ha avanzado y cuánto queda aún por conseguir para la igualdad en el deporte. Asimismo, las protagonistas proponen ideas para alcanzar la igualdad real.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/182839/JuntadeAndalucia/ConsejeriadeInclusionSocialJuventudFamiliaselgualdad/InstitutodelaMujer/hijasdecynisca/igualdad/mujeres/iam/deporte>

España y Comunidades autónomas

La igualdad laboral de hombres y mujeres aumentaría la riqueza en España un 8% para 2060

Equiparar la tasa de actividad y el tiempo de trabajo de las mujeres a las de los hombres permitiría en España aumentar la riqueza por habitante en torno al 8% en el horizonte de 2060, según la OCDE, que considera que hay que adoptar un enfoque integrado para la igualdad de género en todas las políticas. En un informe sobre esa cuestión, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estima el potencial económico que ofrecen las políticas de igualdad en el terreno laboral para cada uno de sus países miembros. El potencial para España está algo por debajo de la media de la OCDE, en la que se podría conseguir un incremento del producto interior bruto (PIB) por habitante del 9,2% para 2060, pero es superior al de Francia, Estados Unidos o de la mayor parte de los países de Europa central y oriental. En España, la reducción simultánea de las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad y del tiempo de trabajo podría ofrecer un alza del PIB por habitante de 0,21 puntos porcentuales cada año, frente al 0,23 de media.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20230509/8952704/igualdad-laboral-hombres-mujeres-aumentaria-riqueza-espana-8-2060.html>

Un hombre en paro tiene el 35% más de probabilidades de encontrar trabajo que una mujer

Un hombre en paro tiene el 35% más de probabilidades de lograr reengancharse al mercado laboral y encontrar un trabajo que una mujer. De la misma manera que el género es una variable relevante para la empleabilidad, la edad también lo es. En tanto que un parado menor de 25 años tiene el 70% más de posibilidades de reinsertarse que uno de 55 o más. Esta son dos de las evidencias que recoge el estudio publicado por el Banco de España, en el que insta al Gobierno a reformar las prestaciones por desempleo, aumentando su cuantía a costa de recortar su duración. El estudio, enmarcado dentro del informe anual del supervisor bancario, cuantifica el efecto de sesgos ya conocidos en el mercado laboral y que basan las políticas de las administraciones. La idea que lanzan desde el Banco de España es gastar el mismo dinero en políticas de protección al desempleo, pero de otra manera, con el objetivo de que la gente encuentre antes trabajo. Y el mecanismo que sugieren es aumentar el importe de las prestaciones a costa de reducir su cuantía máxima de cobro.

<https://www.levante-emv.com/economia/2023/05/10/hombre-paro-35-probabilidades-encontrar-87159949.html>

Internacional

Violencia de género: luz verde del Parlamento Europeo a la adhesión de la UE al Convenio de Estambul

Seis años después de que la UE firmara el Convenio -el primer instrumento internacional legalmente vinculante para prevenir y combatir la violencia contra mujeres y niñas- y a pesar de los múltiples llamamientos del Parlamento, aún no ha sido ratificado por la negativa de algunos Estados miembros. Sin embargo, el dictamen del Tribunal de Justicia de la UE del 6 de octubre de 2021 confirmó que la Unión Europea puede ratificar el Convenio de Estambul sin contar con el acuerdo de todos los Estados miembros. El Tribunal consideró que la base jurídica adecuada para la adhesión de la UE debe separarse entre cuestiones relativas a la cooperación judicial en materia penal y asilo, y las obligaciones de las instituciones y la administración pública de la UE. Por ello, el pleno se pronunció en dos votaciones: (i) sobre el papel de las instituciones y administración pública de la Unión, aprobada con 472 votos a favor, 62 en contra y 73 abstenciones, y (ii) sobre las materias relacionadas con la cooperación judicial en materia penal, asilo y no devolución, aprobada con 464 votos a favor, 81 en contra y 45 abstenciones. La adhesión de la UE al Convenio de Estambul no exime a los Estados miembros de ratificarlo ellos mismos, reiteran los eurodiputados, que instan a los seis países que todavía no lo han hecho -Bulgaria, Chequia, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia- a ratificar el Convenio sin demora, para poder proteger a las mujeres en todo el ámbito de aplicación previsto por el Convenio.

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20230505IPR85009/violencia-de-genero-luz-verde-del-pe-a-adhesion-de-la-ue-a-convenio-de-estambul>

El impacto del impuesto sobre la renta de las personas físicas en la participación laboral de las mujeres

El diseño de los impuestos sobre la renta puede influir en los incentivos para que las personas trabajadoras ingresen al mercado laboral y la naturaleza de su participación. Las diferencias en la forma en que hombres y mujeres se involucran en el mercado laboral implican que los impuestos sobre la renta personal pueden tener diferentes impactos en ellos y ellas. Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial o en trabajos no estándar, reciben un salario más bajo en promedio que los hombres y tienen menos probabilidades de participar el mercado laboral. Las mujeres también son más comúnmente las segundas fuentes de ingresos en un hogar, siendo más de las tres cuartas partes de segundas fuentes de ingresos en casi todos los países de la OCDE. El impacto de los sistemas tributarios entre quienes constituyen la segunda fuente de ingresos está bien documentado, y muchos sistemas tributarios ofrecen desincentivos para su acceso o vuelta al mercado laboral. Estos impactos pueden surgir ya sea debido a la tributación conjunta, lo que resulta en que los segundos ingresos paguen tasas impositivas marginales más altas sobre sus ingresos, o debido al retiro o eliminación de créditos o desgravaciones fiscales basados en la familia cuando el segundo ingreso accede al mercado laboral.

<https://oecdstatistics.blog/2023/03/14/the-impact-of-personal-income-taxation-on-womens-labour-force-participation/>

Las mujeres luchan por la igualdad salarial y la progresión en los bancos centrales

Según una encuesta del FMI, menos de la mitad de quienes trabajan en los bancos centrales de las economías avanzadas son mujeres, pero en promedio solo un tercio de las mujeres son economistas o gerentes. En cambio, las mujeres ocupan el 80% de los puestos administrativos y de recursos humanos, lo que demuestra que la segregación ocupacional es bastante generalizada. Esta es la primera encuesta de este tipo, ya que hasta ahora, los estudios se han centrado en la academia y los sectores público y privado en general. Los bancos centrales pueden establecer altos estándares de igualdad de género para otras instituciones económicas y este trabajo arroja luz sobre cómo las autoridades monetarias pueden mejorar su propio desempeño. En el mismo participaron los bancos centrales nacionales de los países del G7, así como el Banco Central Europeo. Los temas cubiertos incluyen políticas de diversidad, prácticas de empleo, ingresos, licencias y arreglos laborales, cuidado de niños y otros beneficios.

<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/05/09/women-struggle-for-equal-pay-and-progression-at-central-banks>

La ONU reconoce los bonos de género como una solución prometedora para acelerar la consecución del ODS5

A medida que se acerca la fecha límite de la Agenda de Desarrollo Sostenible, dentro de siete años, aún se necesitan importantes esfuerzos para alcanzar el ODS5, sobre todo en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Las investigaciones realizadas por ONU Mujeres revelan que, al ritmo actual de progreso, harían falta siglos para alcanzar este objetivo. Sin embargo, los bonos de género ofrecen un potencial remedio al proporcionar financiación directa para proyectos que aborden las disparidades de género y promuevan el empoderamiento de las mujeres.

Hace un año, ONU Mujeres y la Bolsa de Luxemburgo (LuxSE) formaron una asociación para abogar por una financiación sostenible dedicada a la igualdad de género. La colaboración pretende concienciar sobre la utilidad de los bonos de género, que fomentan una mayor asignación de capital para reducir las desigualdades económicas y sociales que persisten entre hombres y mujeres en todo el mundo. Para acelerar el progreso en este asunto crucial, los socios han lanzado una nueva serie de estudios de casos llamada “Financiación innovadora para la igualdad de género a través de los bonos”. Esta serie pretende inspirar la acción entre las personas inversoras y emisoras de bonos proporcionando información esencial sobre la utilización de este instrumento financiero para disminuir las desigualdades de género y promover el empoderamiento de las mujeres.

<https://eldiariofeminista.info/2023/05/13/la-onu-dice-que-los-bonos-de-genero-representan-una-solucion-prometedora-para-acelerar-la-consecucion-del-ods5/>

La OSCE apoya al personal parlamentario de Montenegro en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género

La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE por sus siglas en inglés) organizó un taller de dos días sobre cómo redactar un presupuesto con perspectiva de género para el personal de las comisiones y unidades parlamentarias, en Montenegro. Contó con el apoyo de personal experto local contratado, que ayudó a 20 representantes parlamentarios, a comprender la esencia de la presupuestación con perspectiva de género y cómo incorporarla en las circulares presupuestarias.

A través de ejemplos prácticos, se mostró cómo las necesidades de mujeres y hombres pueden reflejarse por igual en el presupuesto, mediante el desarrollo de un análisis sensible al género, identificando la desigualdad de género y definiendo objetivos e indicadores sensibles al género.

<https://www.miragenews.com/osce-mission-supports-montenegros-parliamentary-1008059/>

Informes

La Desigualdad de la Huella de Carbono de los Hogares en Alta Definición

Este informe de BBVA Research analiza el impacto en la contaminación que tienen personas y hogares según su forma y estilo de vida, sexo, edad y distinguiendo entre los diferentes tipos de bienes y servicios. Uno de los puntos clave del estudio hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero en función del sexo, es decir, diferenciando entre hombres y mujeres. Y ahí la conclusión es tajante: los hombres son más contaminantes que las mujeres. El estilo de vida que tienen los hombres es un 12% más contaminante que el llevado por las mujeres. Además, la contaminación masculina es más directa, a través del uso del transporte y servicios, como hoteles y restaurantes, mientras que la femenina es más indirecta, asociada al consumo de productos de salud, ropa y calzado. "Esta disparidad puede atribuirse a una variedad de factores, como la desigualdad de ingresos y las diferentes elecciones de estilo de vida. En particular, la desigualdad de género en las emisiones está predominantemente vinculada al mayor consumo de bienes y servicios más contaminantes por parte de los hombres", afirma el estudio. En el caso de las emisiones de CO2 generadas por el consumo de bienes de primera necesidad como las derivadas del consumo energético, alimentos y bebidas y vivienda, no se observan diferencias significativas de género.

https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/espana-la-desigualdad-de-la-huella-de-carbono-de-los-hogares-en-alta-definicion/?psm=psm::lnk:es-bbvaresearch_esg_2022-gen-general:banner:::20230504:::

Uniendo fuerzas por la igualdad de género ¿Qué nos detiene? OCDE, 2023

Los países de la OCDE continúan enfrentando desigualdades de género persistentes en la vida social y económica. Las mujeres jóvenes a menudo alcanzan niveles de educación más altos que los hombres jóvenes, pero siguen estando subrepresentadas en los campos con las carreras más lucrativas. Las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado, se enfrentan a una fuerte penalización por maternidad, encuentran obstáculos para emprender y les va peor en los mercados laborales en general. También están subrepresentadas en la política y en puestos de liderazgo en el empleo público. Estos elementos impregnan muchas áreas políticas y sectores económicos, desde el comercio internacional y la cooperación para el desarrollo hasta la energía y el medio ambiente, en las que la política a menudo carece de un fuerte enfoque de género. La violencia contra las mujeres, la manifestación más cruel de la desigualdad de género, sigue siendo una crisis mundial.

Esta publicación analiza los avances y las políticas para la igualdad de género, como la transversalidad de la perspectiva de género y la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, las reformas para aumentar la participación de los padres en la licencia parental y el cuidado de hijos e hijas, las iniciativas de transparencia salarial para abordar las brechas salariales de género y los sistemas para abordar la violencia de género. Amplía la perspectiva de la igualdad de género para incluir la inversión extranjera directa, la energía nuclear y el transporte. Avanzar en la igualdad de género no es solo un imperativo moral; en tiempos de rápido envejecimiento de la población, baja fertilidad y múltiples crisis, fortalecerá el futuro crecimiento económico y la cohesión social con igualdad de género.

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/67d48024-en/index.html?itemId=/content/publication/67d48024-en>

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 comunicaciones 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