

Boletín de presupuesto y género
Junio 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	7
4. INDICADORES ESTRUCTURALES.....	9
5. ANEXO GRÁFICO	12
6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO	17
ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES.....	32

Boletín de Presupuesto y Género n° 97
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Seguimiento del gasto social en el Presupuesto de la Unión Europea

El Parlamento Europeo ha llevado a cabo un estudio sobre cómo **mejorar el seguimiento del gasto social en el presupuesto de la UE**, concluyendo que, aunque hay abundancia de datos e información, éstos no responden a la pregunta de fondo: "¿las políticas financiadas por la UE contribuyen a lograr las transformaciones sociales deseadas?". Ello lleva a enfrentar una serie de **problemas desde el punto de vista de la evaluación**, incluyendo: a) el impacto de las políticas sociales rara vez será inmediato, y además, es probable que las distintas partes interesadas tengan diferentes expectativas; b) las políticas de la UE son solo una parte, a menudo pequeña, del esfuerzo colectivo del sector público para lograr el cambio social, e identificar su contribución específica puede ser poco realista. A veces, también, el cambio ocurre por razones relacionadas tangencialmente con las intervenciones públicas: "la correlación no es causalidad"; y c) la necesidad de compensar las demandas de un control más intensivo con las sobrecarga de obligaciones de los órganos administrativos pertinentes. La recopilación de datos tiene un coste en recursos y este estudio sugiere que este coste fue excesivo durante el período de programación 2014-2020. También es necesario analizar si indicadores adicionales aportan valor agregado y si por el contrario la dependencia de un pequeño número de indicadores fácilmente recopilables revela muy poco sobre la eficacia de las políticas.

Por todo ello, cualquier evaluación del gasto de la UE debe partir de una previa definición clara de **la lógica de intervención**, es decir, de los distintos elementos y fases concatenados que han de guiar la intervención pública, y los actores, con sus roles, que han de intervenir en cada una de esas fases.

Como elemento complementario al seguimiento del gasto social, el **mainstreaming presupuestario** estudia la formulación, diseño, implementación y monitoreo de políticas, programas y acciones, teniendo en cuenta las metas y prioridades generales de la sociedad. La reciente integración transversal de objetivos comunes en el presupuesto de la UE, concretamente, **la igualdad de género y la política medioambiental**, lleva, según el estudio, a considerar si es posible y políticamente deseable una herramienta adicional de mainstreaming social, que se base en la experiencia de las dos anteriores.

Concretamente, los **aprendizajes de la transversalización de género** en el presupuesto de la UE apuntan a llevar a cabo una planificación detallada y completa de objetivos, actuaciones e indicadores. Estos últimos son fundamentales para el seguimiento de los objetivos. Otro aspecto importante es la inclusión de requisitos en los criterios de evaluación de propuestas y licitaciones; que también deben comprobarse durante la fase de ejecución del proyecto. Por otro lado, en la etapa de implementación, es importante asegurar que todas las personas participantes involucradas conozcan los objetivos y planes relevantes o, al menos, que exista la obligación de organizar sesiones informativas, reuniones de formación y capacitación adecuadas. Además, las medidas de apoyo durante la fase de implementación proporcionarán más orientación e información. Por ello, es importante prever la presentación periódica de informes y el intercambio de resultados.

Fuente: *Social tracking methodology for the EU budget. (2023). European Parliament.*

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/742788/IPOL_STU\(2023\)742788_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/742788/IPOL_STU(2023)742788_EN.pdf)

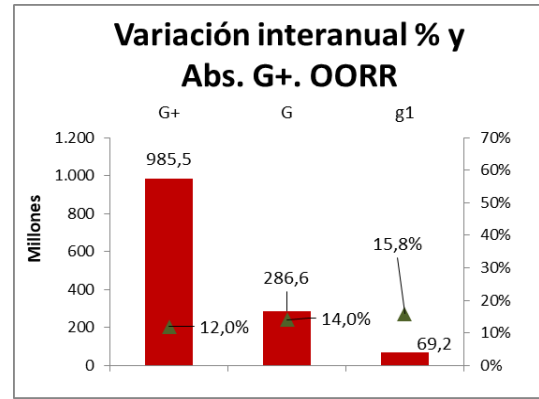
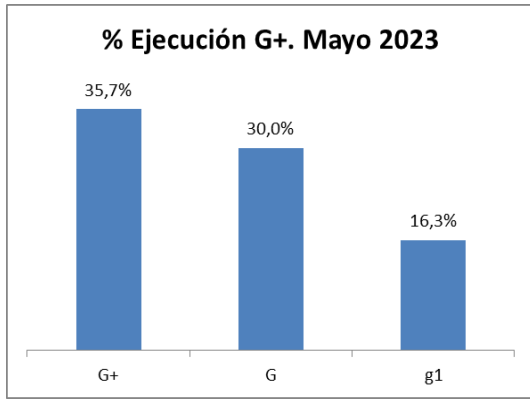
2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							may-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	1.141.505.302	25.771.120.635	9.202.828.901	35,7%	12,0%	985.540.917
G	7.472.598.692	304.850.290	7.777.448.982	2.330.836.926	30,0%	14,0%	286.562.012
g1	3.014.533.958	89.170.640	3.103.704.598	505.778.928	16,3%	15,8%	69.174.828
Total general	35.116.747.983	1.535.526.231	36.652.274.214	12.039.444.754	32,8%	12,5%	1.341.277.757

El crédito definitivo pertinente a género alcanzado en mayo de 2023 se cifra en 36.652,3 millones de euros, como efecto de modificaciones presupuestarias por valor de 1.535,5 millones de euros, realizadas sobre el crédito inicial, que lo incrementan en un 4,4%. Si se atiende a los diferentes tipos de programas según la clasificación de la Escala G+¹, se observa que son precisamente los de mayor relevancia para la igualdad de hombres y mujeres, es decir los programas G+, los que se ven incrementados en mayor medida, en un 4,6%, o 1.141,5 millones de euros en absoluto, aumentando su significación sobre el crédito total desde un 70,1% hasta el 70,3%. Los programas G o de relevancia media-alta, suben en un 4,1%, con modificaciones por valor de 304,9 millones de euros, cediendo peso sobre el total a favor de los programas G+ en una décima, hasta el 21,2% del total. Los programas g1, o de relevancia baja, ven incrementado su crédito inicial en un 3%, que se corresponde con modificaciones por 89,1 millones de euros, descendiendo también una décima, lo que los sitúa en un 8,5% del crédito definitivo pertinente a género.

Por lo que respecta a la ejecución presupuestaria de este crédito con implicación en la igualdad entre mujeres y hombres, alcanzó en el mes de mayo de 2023 el 32,8%, al reconocerse obligaciones por valor de 12.039,4 millones de euros, un 12,5% más que en similar periodo de 2022 (1.341,3 millones de euros más). El crédito de programas de mayor relevancia o G+, se encontraba ejecutado al 35,7%, con modificaciones por valor de 9.202,8 millones de euros, un 12% más que en 2022 (945,5 millones de euros más). En programas G, la ejecución se situó en el 30%, porcentaje que supone 2.330,8 millones de euros de obligaciones reconocidas, un 14% más que el año anterior (286,6 millones de euros, en términos absolutos). Finalmente, el crédito de los programas de menor relevancia para la igualdad de género se había ejecutado en un 16,3%, debido a que se reconocieron obligaciones por 505,8 millones de euros, un 15,8% más que en 2022 (69,2 millones de euros más).

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	Empleo 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	-6,7	-4,5	-10,1	-6,3	-4,9	-8,3	MAY 23	Disminuye anualmente el paro entre mujeres y hombres aunque el descenso es mayor para estos últimos, en Andalucía y España.
1.35	Contratos registrados	-18,9	-15,0	-21,8	-13,9	-12,2	-15,4	MAY 23	Reducción del número de contratos en términos anuales, de mayor intensidad para los hombres, en Andalucía y a nivel nacional.
1.36	Indefinidos	-19,0	-19,0	-19,0	-14,5	-15,5	-13,6	MAY 23	Bajan con respecto al mismo periodo de 2022 los contratos indefinidos, sin diferencias por sexo en Andalucía, y en mayor medida para las mujeres en España.
1.37	Temporales	-18,8	-12,8	-23,9	-13,5	-9,8	-16,9	MAY 23	Descenso interanual de la contratación temporal, en Andalucía y España. Es más acusado el descenso entre los hombres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	0,0	1,7	-1,5	0,3	1,6	-1,0	MAY 23	La tasa de temporalidad en el mes de mayo baja con respecto a mayo de 2022 para los hombres, y sube para las mujeres.
1.39	Afiliaciones SS	1,8	2,1	1,5	2,7	3,1	2,3	MAY 23	Incremento en comparación con 2022 del número de personas afiliadas a la Seguridad social en el último día del mes, superior entre las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

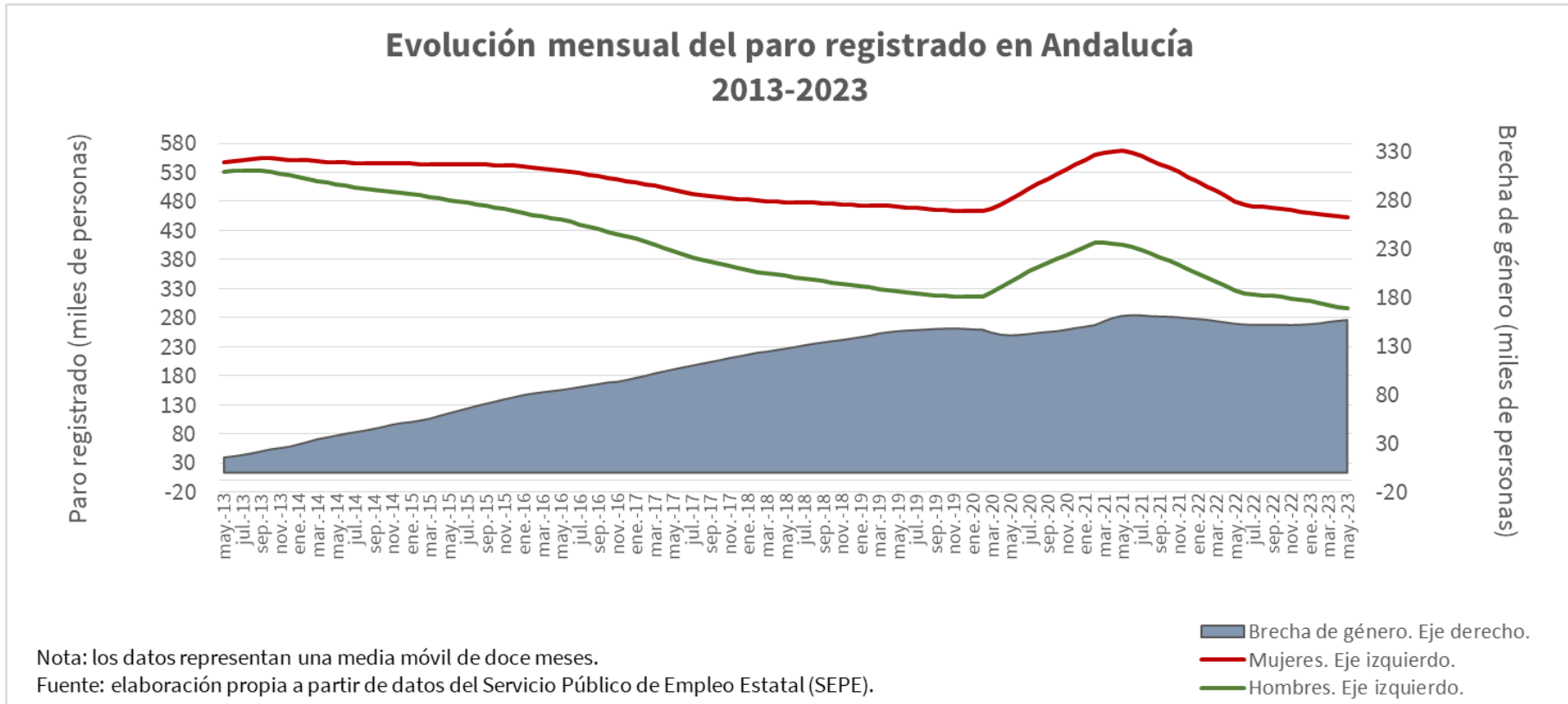
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2022
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2021
1.3	Edad media de la maternidad (años)	32,0		32,6		29,7		2021
2	Empleo, protección 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

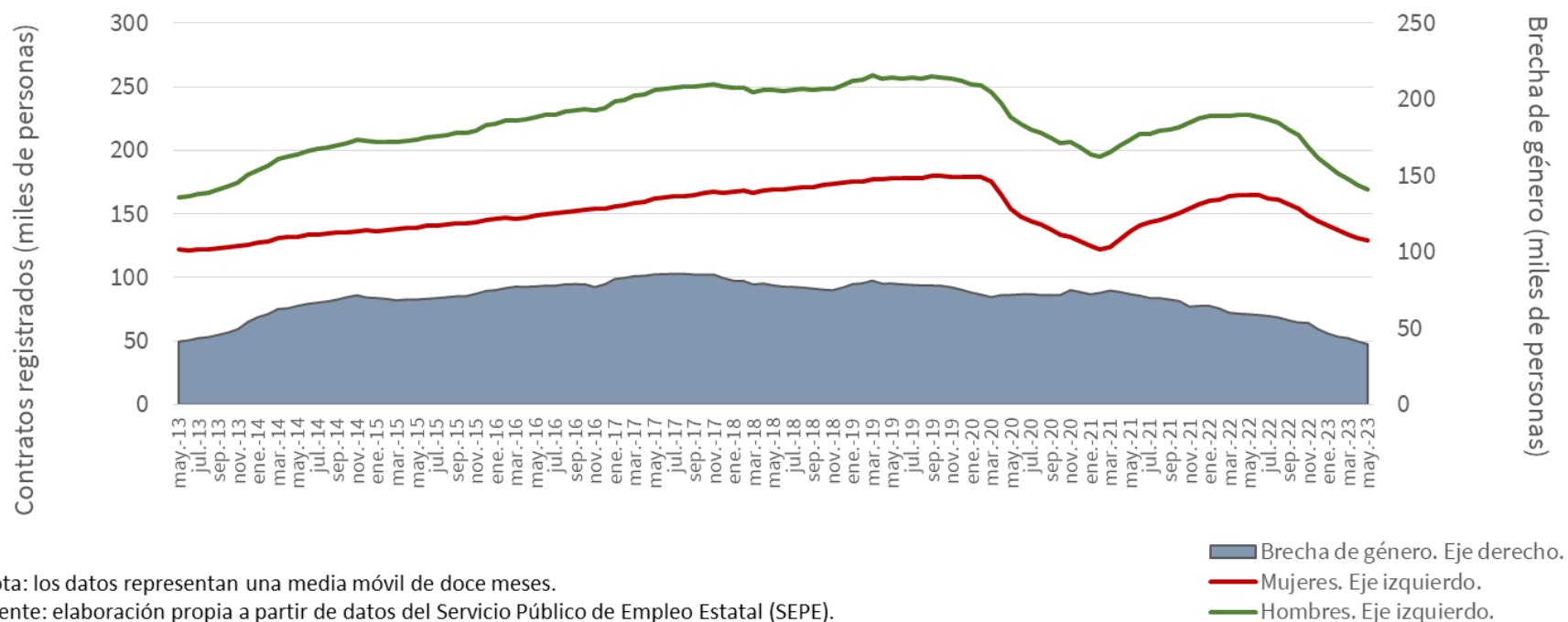
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
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

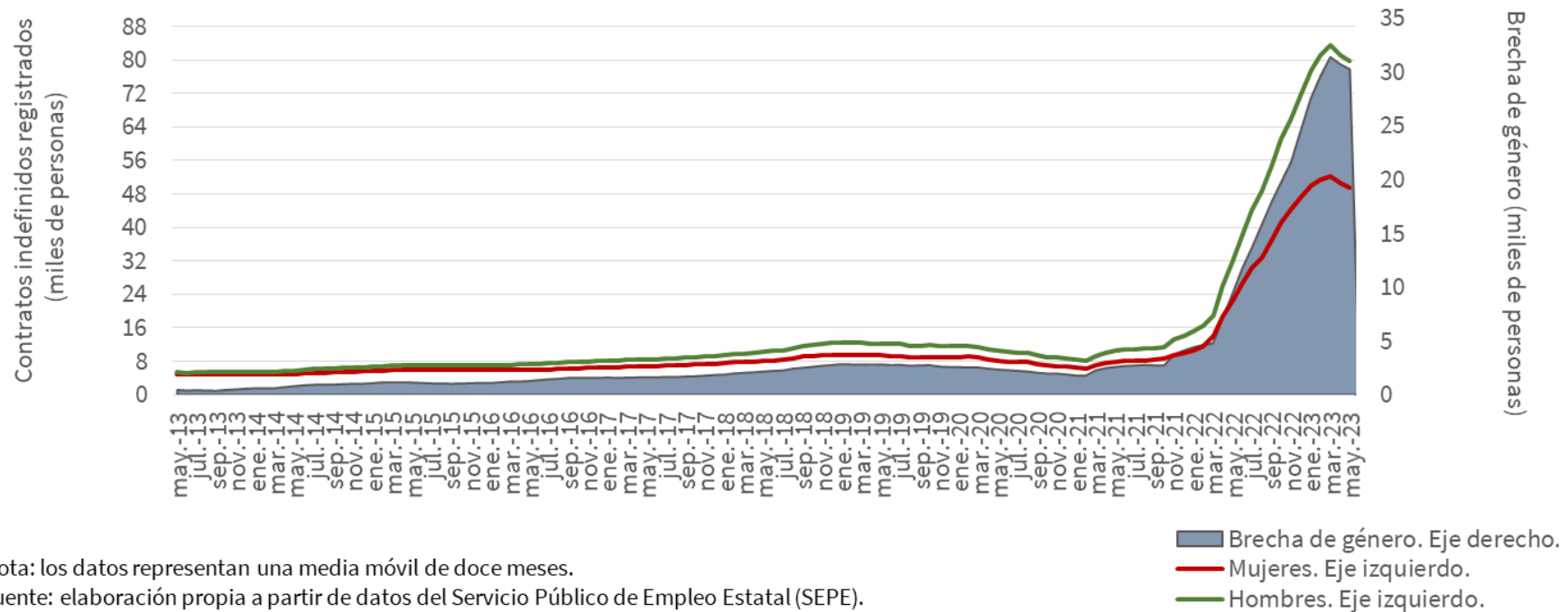
5. ANEXO GRÁFICO



Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2013-2023



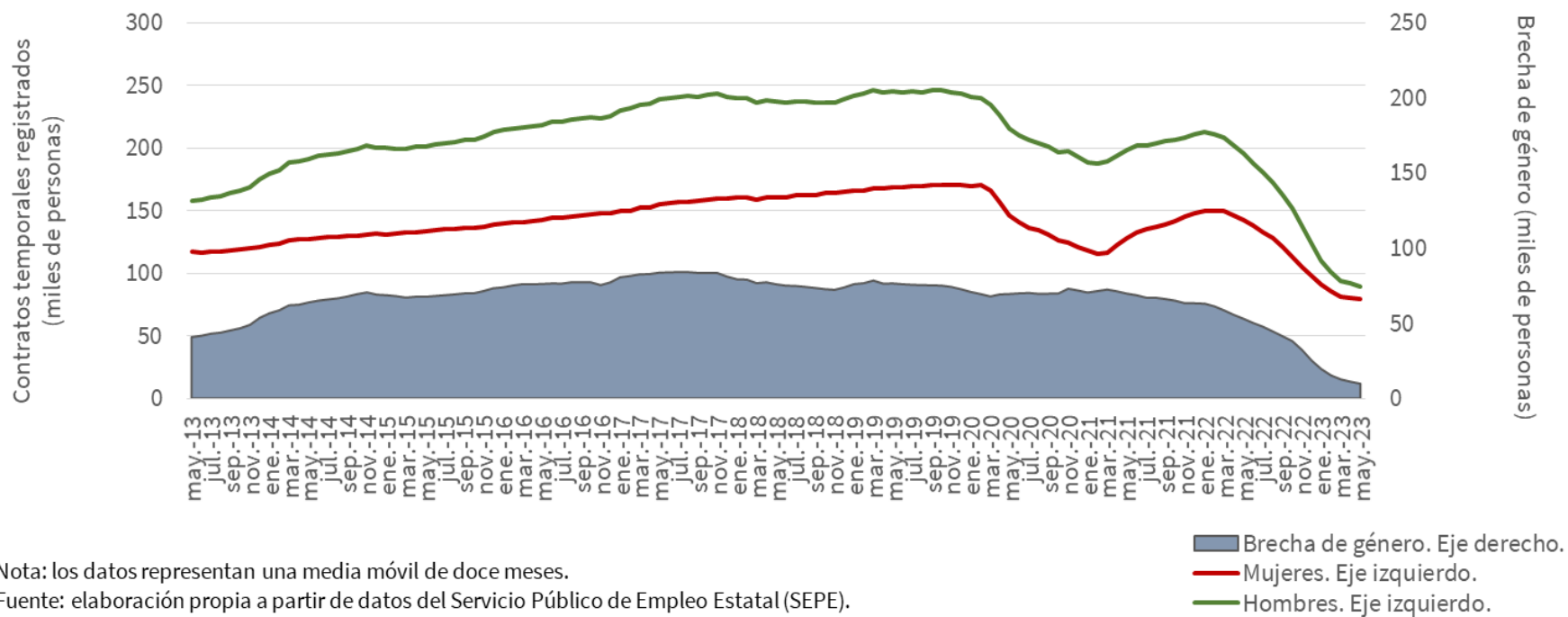
Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2013-2023



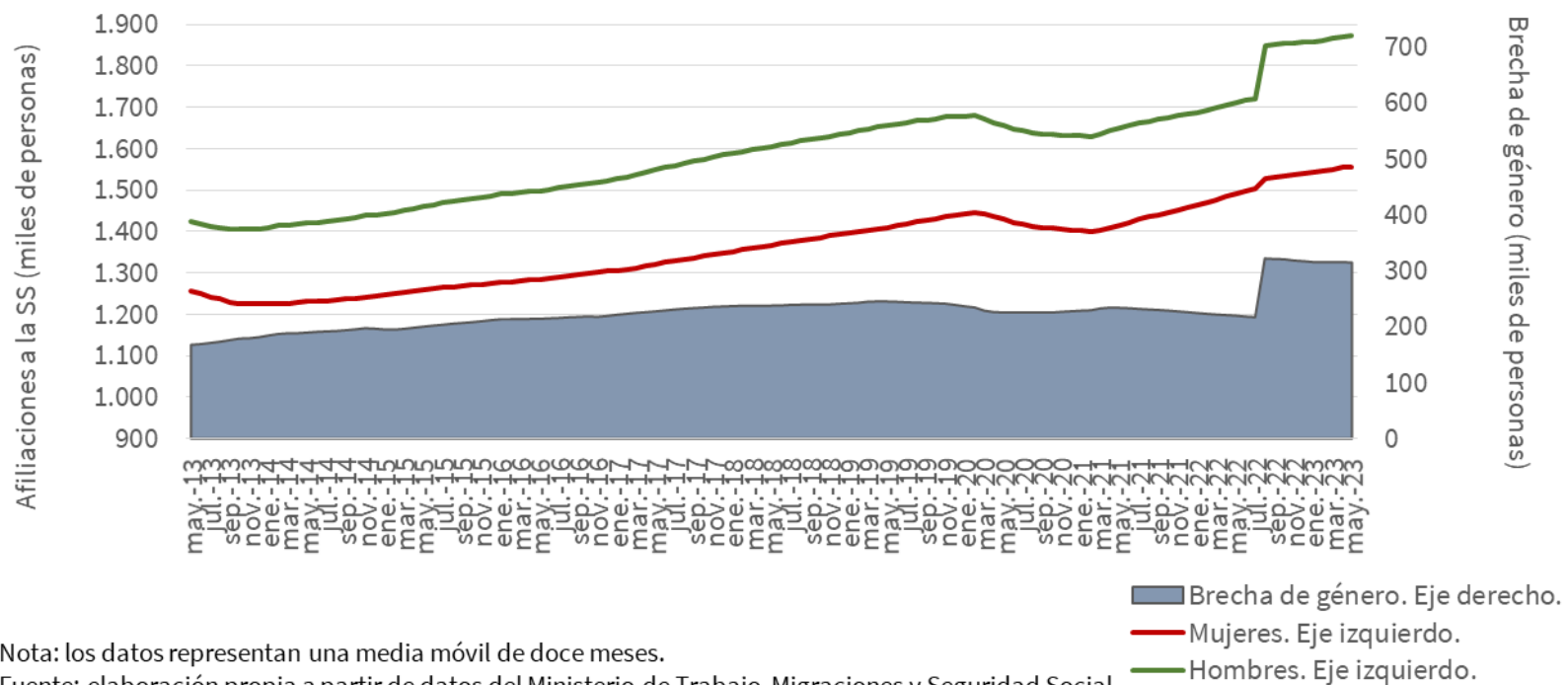
Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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

Carolina España: “La mejor forma de combatir la desigualdad es una buena política económica”

La consejera de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, Carolina España, inauguró el quinto encuentro internacional organizado por Mujeres Líderes de América y la Fundación Ciencias de la Documentación, celebrado en Málaga, en el que han participado más de 500 mujeres de todo el mundo. Durante su intervención en la inauguración de las jornadas, la consejera España ha resaltado que “la transformación económica de Andalucía ha acarreado también un importante avance en igualdad” y de esta manera, Andalucía ha comenzado a crecer o liderar parámetros económicos como el crecimiento económico, la reducción de paro, el número de nuevos autónomos y empresas, las exportaciones o la inversión extranjera. En este sentido, ha señalado que “la mejor forma de combatir las desigualdades entre hombres y mujeres, de fomentar el empoderamiento de la mujer, pasa por una adecuada política económica” . “Se ha avanzado muchísimo, pero se debe seguir trabajando para que la igualdad de oportunidades sea plena en Andalucía” , ha indicado la consejera. “Desde la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos nos estamos esforzando al máximo para que esta desigualdad sea nula lo antes posible: y los datos comparativos con respecto a los últimos cuatro años nos indican que vamos por el buen camino” .

<https://juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/servicios/actualidad/noticias/detalle/424339.html>

Andalucía crea un protocolo de atención a mujeres con adicciones y víctimas de violencia

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de la elaboración del primer Protocolo Andaluz para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género, cuya finalidad es garantizar una atención integral e integrada a las mujeres que presentan problemas de adicciones y son víctimas de violencia de género. Se llevará a cabo mediante un marco técnico institucional que regule la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género. Entre los objetivos del Protocolo destacan sensibilizar a los equipos profesionales para que incorporen la perspectiva de género de forma transversal en su actuación sin revictimizar a las mujeres por su condición, adicción o por sufrir o haber sufrido violencia de género; así como sensibilizar de la importancia y del impacto de la violencia de género entre las mujeres con problemas de consumo de sustancias o conductas adictivas.

Del mismo modo, el protocolo pretende facilitar estrategias adecuadas para los equipos profesionales, tanto para la detección de su adicción como de situaciones de violencia de género y la prevención del agravamiento de éstas. Además, procura mejorar y normalizar los canales de derivación y coordinación entre todos los equipos de profesionales involucrados en la atención a las mujeres que están expuestas a una situación de violencia de género y tienen problemas de adicción o viceversa. Con ello se busca ofrecer una atención integral, rápida y efectiva antes de que la situación de las mujeres se cronifique e implique un mayor riesgo

para ella o para las personas a su cargo. Finalmente, cabe destacar que también busca registrar los casos para su monitorización y vigilancia epidemiológica.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/183256/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

La Junta de Andalucía destaca la labor asociativa de las mujeres para lograr una Andalucía más igualitaria

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha destacado este viernes la labor que realizan las asociaciones de mujeres para "lograr una Andalucía más igualitaria". Lo ha hecho durante el pleno del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (CAPM), celebrado en el Centro de Formación Feminista Carmen de Burgos en Baeza (Jaén). La consejera ha informado que desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) se están elaborando unas nuevas bases reguladoras que permitirán a las asociaciones emprender proyectos relativos al sector del empleo y autoempleo, cultura y deporte, además del fomento de la participación de las mujeres en la vida pública y prevención de la violencia de género. El CAPM es un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, que tiene como el objetivo de canalizar sus reivindicaciones, intereses y promover su participación. Está adscrito orgánicamente a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, y funcionalmente al IAM.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20230602/9015247/junta-destaca-labor-asociativa-mujeres-lograr-andalucia-mas-igualitaria.html>

Loles López defiende en Luxemburgo que la igualdad esté en el centro de todas las políticas

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha defendido en Luxemburgo que la igualdad esté en el centro de todas las políticas y ha apelado a la unidad de todas las administraciones para avanzar en ese sentido. Así lo ha puesto de manifiesto la consejera en la reunión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), que reúne a los ministros de la Unión Europea de estas materias, y en el que López ha tomado la palabra como representante y portavoz durante este semestre de todas las comunidades autónomas españolas. Loles López ha incidido en el concepto de transversalidad de género, que implica la integración de una perspectiva de género en la elaboración, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las normas y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, y que debe estar presente en los contratos, programas de subvenciones, actos administrativos y programas de gasto de cara a promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación. La consejera, como portavoz nacional al ostentar Andalucía la coordinación de la participación de los territorios españoles en este organismo, ha indicado que desde las comunidades autónomas de España proponen seguir dando pasos que permitan la plena igualdad y han solicitado al Consejo y a las instituciones europeas "situar la igualdad de género como centro de las políticas públicas; promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres y aplicar la perspectiva de género a la planificación presupuestaria, la evaluación de los presupuestos públicos, los procesos de contratación pública y de subvenciones, así como a los convenios que se celebren y a la elaboración de normativas".

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/183484/ConsejeriadeInclusionSocial/LolesLopez/igualdad/inclusion-social/politicas-publicas>

La matriculación de mujeres en grados de Ingeniería crece un 7% en Andalucía en el último lustro

El porcentaje de matriculación de mujeres en estudios de grado de Ingeniería en las universidades andaluzas durante el curso académico 2021-2022 aumentó un 7,2% con respecto a 2017-2018, según datos del Ministerio de Universidades que han sido analizados por la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía. Cada 23 de junio se celebra el Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería y, tal y como se desprende en este análisis, las mujeres han experimentado una presencia global en la ingeniería con un considerable aumento en las matriculaciones de estos grados en Andalucía durante el período 2017-2022. En este periodo, las mujeres han pasado de ser el 20,9% en el curso 2017-2018 al 22,3% en el 2021-2022, lo que se traduce en 6.824 matriculaciones en el curso 2017-2018 frente a las 7.322 del 2021-2022. Los cinco estudios de grado en ingenierías con mayor porcentaje de mujeres matriculadas en Andalucía son los de Ingeniería de la Salud (55,1%), Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto (53,7), Ingeniería de Recursos Energéticos y Mineros (52,6%), Edificación con Administración y Dirección de Empresas (48,8%) e Ingeniería Química Industrial (47,5%). Sin embargo, en lo que respecta al porcentaje de mujeres egresadas, el número disminuyó un 2,01% desde el 2017 al 2022, al pasar del 23,3% que representaban las alumnas en las aulas de ingeniería en el curso 2017-2018 al 21,6% en 2021-2022 (últimos datos del Ministerio de Universidades).

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/educacion/183910/ConsejeriadeUniversidad/mujeres/matriculacion/grados/ingenieria/estudios/carreras>

La directora del IAM señala la importancia de incluir medidas igualitarias en las empresas

La directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Olga Carrión, ha participado en el foro informativo organizado por la Asociación de Mujeres Empresarias de Granada (Amega) sobre la importancia de implementar medidas que promuevan la igualdad en el sector económico y empresarial, subrayando que "integrar el principio de igualdad de género en la gestión de las empresas y organizaciones supone la oportunidad de romper con estereotipos y discriminaciones, permitiendo optimizar el talento, manteniendo y fidelizando a su plantilla, así como mejorando su competitividad y productividad". En Andalucía, según datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía de abril de 2023, un total de 246.761 empresas tienen menos de 50 personas asalariadas frente a las 5.259 de más de 50, es decir, un 98% de las empresas no tienen la obligación de contar con un plan de igualdad. A este respecto, la directora del IAM ha incidido en que "todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben implementar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres". El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con numerosos recursos y programas para acompañar y asesorar a las empresas. Así, el Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad tiene como objetivo dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad.

<https://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20230613/9038072/directora-iam-senala-importancia-incluir-medidas-igualitarias-empresas.html>

El IAM mejora la herramienta para la creación de protocolos contra el acoso sexual en el trabajo

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha actualizado y mejorado la herramienta 'Crea el protocolo de tu empresa' que ofrece a las empresas andaluzas la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo para el cumplimiento de la normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres. A través del formulario disponible en la página web del Instituto Andaluz

de la Mujer se accederá a la descarga de un protocolo que da respuesta a las características de la entidad y que, además, se ofrece en formato editable con el fin de poder personalizarlo y adaptarlo a la realidad concreta de cada organización. Los modelos de protocolos ofrecidos por el Instituto Andaluz de la Mujer tratan de responder a las distintas realidades que las empresas andaluzas pueden encontrarse ante la adopción de un procedimiento para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse. Así pues, se ofrecen modelos en función de la obligatoriedad de la empresa a desarrollar un plan de igualdad y si el protocolo será objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. El acoso sexual y acoso por razón de sexo son ejes presentes en el diagnóstico, y el procedimiento de actuación frente a los mismos forma parte de la negociación del plan de igualdad.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/183589/JuntadeAndalucia/ConsejeriadeInclusionSocialJuventudFamiliaselgualdad/InstitutoAndaluzdeLaMujer/iam/herramienta/protocolos/acososexual>

La Junta destaca la importancia de la detección precoz de la violencia de género en las mujeres mayores

Las directoras del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y de Personas Mayores Participación Activa y Soledad participan en una jornada donde se aborda la situación de las mujeres mayores de 65 años del Servicio de Ayuda a Domicilio. La directora del IAM ha subrayado “la vulnerabilidad de las mujeres mayores de 65 años ante la violencia de género” . Así ha recordado que las mujeres víctimas de violencia de género tardan una media de 8 años y 8 meses en verbalizar su situación y expresar la violencia que sufren, ya sea contándolo al personal de los servicios especializados o interponiendo denuncia contra su agresor. En cambio, las mujeres mayores de 65 años tardan una media de 26 años y 3 meses. Carrión ha explicado que “estas han vivido en una época en la que la violencia contra la mujer era una cuestión privada que debía permanecer en el seno de la familia. Esto ha provocado, entre otros factores, que resulte especialmente complejo para estas mujeres solicitar cualquier tipo de ayuda y que su situación salga a la luz” , por lo que “es necesario llegar a estas mujeres mucho antes y actuar para darles una salida” .

En este sentido, la directora general de Personas Mayores, Participación Activa y Soledad no deseada ha apuntado la importancia de “aumentar la coordinación y colaboración entre los distintos actores implicados en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en sus múltiples facetas, incrementado de esta forma la confianza de las mujeres en las instituciones y servicios asistenciales, junto con la implicación del entorno de las víctimas, para que se pueda poner fin a esta terrible situación” . Asimismo, también ha apuntado a la “labor crucial que realizan las personas auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio de Andalucía ya que juegan un papel fundamental en la detección de muchos casos que sin su intervención no saldrían a la luz” .

<https://www.iam.junta-andalucia.es/index.php/iam/noticias/la-junta-destaca-la-importancia-de-la-deteccion-precoz-de-la-violencia-en-las-mujeres-mayores>

Andalucía contará en 2023 con 31,6 millones para proyectos que promueven la conciliación familiar

El Consejo de Gobierno ha aprobado una generación de crédito de 31,6 millones de euros procedentes de una transferencia estatal para el desarrollo del Plan Corresponsables 2023, programa que persigue la articulación de una serie de mecanismos que promuevan y faciliten la conciliación de las familias con niños y jóvenes de hasta 16 años, así como otros ejes de actuación relacionados con la creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de los cuidados, impulsando la sensibilización en materia de corresponsabilidad. La Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de marzo de 2023, aprobó la

distribución de esta cantidad económica para Andalucía dentro del impulso del Plan Corresponsables. Por ello, el Consejo de Gobierno aprueba esta modificación presupuestaria en el marco del compromiso de ingreso del Estado para poder ir adelantando la ejecución del plan, al cual la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad ha dado un marcado carácter transversal. Así, aunque más de 30 millones de euros del total van destinados a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, destacan partidas a otras consejerías y organismos para que la igualdad sea, en consonancia con lo defendido por el Gobierno andaluz, una herramienta presente en todos los departamentos y consejerías.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/183725/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

Andalucía impulsa una plataforma de formación para promover la corresponsabilidad en las familias

La Consejería de Salud y Consumo ha puesto en marcha una plataforma de formación dirigida a las familias andaluzas, en el marco del programa 'Ventana Abierta a la Familia', que ha actualizado su web (<https://www.ventanafamilias.es/>), con nuevos contenidos audiovisuales y materiales sobre socialización infantil, parentalidad positiva y corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidados. Este campus de formación se ha estrenado con el curso online titulado 'Familias corresponsables: Parentalidad positiva y cuidados compartidos', cuya finalidad es promover la corresponsabilidad y la equidad en las tareas y cuidados en el hogar y proporcionar orientaciones y herramientas a las familias, como espacio esencial de socialización, para avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

En Andalucía, el Plan Corresponsables se desarrolla por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y la Consejería de Salud y Consumo, y pretende articular mecanismos para el apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años de edad; así como los ejes de actuación relacionados con la creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados y la sensibilización en materia de corresponsabilidad. En las próximas semanas está previsto también un webinar titulado 'Corresponsables: hombres, salud y cuidados', que pretende visibilizar la importancia de que todos los miembros de una familia asuman la corresponsabilidad, así como debatir sobre el concepto de las nuevas masculinidades, entendiendo éstas, como aquellas implicadas y comprometidas con la igualdad, que favorecen compartir la carga en el seno de las familias; promueven el autocuidado; y fomentan la coherencia y el ejercicio de una ciudadanía más responsable.

En la plataforma web se encuentran disponibles también contenidos e información sobre atención temprana, prematuridad, bienestar emocional y salud mental infantil y otros retos relacionados con la salud y el bienestar de niños y adolescentes, como uso de Internet o acceso a la naturaleza.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/183473/JuntadeAndalucia/ConsejeriadeSaludyConsumo/plataformaformacion/corresponsabilidad/cuidadoscompartidos/familias>

La Junta de Andalucía pone en marcha una herramienta pionera para evaluar el nivel de riesgo de las víctimas de violencia de género

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), dependiente de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, ha puesto en marcha una herramienta pionera para detectar e intervenir en los casos de violencia de género sin que sea necesario que exista denuncia previa por parte de la víctima. Denominada Lenore, en honor la psicóloga estadounidense Lenore Walker, que fundó en el Instituto de Violencia Doméstica, está destinada a las y los profesionales que trabajan en la prevención, detección e

intervención de esta lacra y que permitirá evaluar el riesgo y la vulnerabilidad de la víctima para tomar las decisiones necesarias y poner a su disposición los recursos existentes. Juan Ignacio Paz, asesor técnico del gabinete de Estudios y Programas del IAM, ha participado en la creación de dicha herramienta y ha destacado que permitirá «valorar el riesgo de una forma sistemática común y compartida. Nos permitirá trabajar la seguridad de las mujeres que sufren violencia de género así como la de sus hijos», ha explicado. Tras esta detección del riesgo se diseñará un plan de actuación «mucho más afinado» que posibilitará también poner a disposición de las víctimas los recursos policiales, judiciales, de acogida y de atención de los que disponemos en la comunidad autónoma.

<https://sevilla.abc.es/andalucia/junta-pone-marcha-herramienta-pionera-evaluar-nivel-20230622133329-nts.html>

Más de 100 profesionales se forman en la atención y detección de la violencia de género en menores

Más de un centenar de personas de diferentes ámbitos profesionales de Cádiz, Jaén y Málaga han recibido formación en la atención y la detección de la violencia de género en la adolescencia. Esta actuación, que se ha llevado a cabo a finales de abril, forma parte del plan de formación continua del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), dirigido tanto al personal de los centros provinciales y municipales de la mujer como a aquellos profesionales no especializados pero que están en contacto directo con mujeres y adolescentes. Así, en estas sesiones de trabajo se han abordado la detección y primera acogida de menores víctimas de violencia de género, el acompañamiento a las chicas y sus familias, además de la coordinación y la gestión del riesgo de forma conjunta. En concreto, las profesionales del Programa de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género en Andalucía del Instituto Andaluz de la Mujer han explicado en estos cursos conceptos generales, las características especiales de la violencia machista entre jóvenes, han facilitado a las personas asistentes estrategias y herramientas para la detección de la violencia de género en la juventud y también han analizado la importancia de la primera acogida y la derivación a los servicios especializados, como los Centros Provinciales de la Mujer y los Centros Municipales de Información a la Mujer.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/183129/ConsejeriadeInclusionSocial/IAM/InstitutoAndaluzdeLaMujer/profesionales/formacion/atencion/deteccion/violenciadegenero/menores>

Casi el 71% del estudiantado universitario andaluz trabaja a los cuatro años de finalizar la carrera

El 70,6% de quienes realizan estudios universitarios en Andalucía están trabajando y con afiliación a la Seguridad Social a los cuatro años de culminar sus estudios. Este porcentaje de inserción laboral es el mayor de los alcanzados por cualquier promoción desde el año académico 2011-2012. Así se desprende del informe de "Inserción de los Egresados en Universidades Públicas de Andalucía" elaborado por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), perteneciente a la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y analizado por la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación. La estadística establece que, en la promoción que finalizó en el curso 2020-2021 y residía en Andalucía, las mujeres se encontraron en desventaja con respecto a los hombres al año del egreso. Así, la inserción laboral entre los hombres fue del 59,8%, mientras que en las mujeres ese parámetro descendió hasta el 56,2%. A su vez, la situación de paro registrado es más frecuente entre ellas, con un 11,8%, que entre los hombres, con un 8,2%. En cuanto al tipo de contrato, el análisis también se centra en las personas egresadas universitarias que residen y trabajan en Andalucía. En la promoción 2020-2021, el 52,6% de las personas universitarias se encontraban trabajando a

30 de septiembre de 2022 con un contrato de carácter indefinido, en tanto que la contratación temporal afectaba al 43,5%. Sin embargo, esta distribución cambia si se tiene en cuenta el sexo de las personas egresadas: el 45,2% de las mujeres trabajaba con un contrato temporal, frente al 40,9% de los hombres.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/educacion/183637/ConsejeriadeUniversidad/universitarios/carrera/trabajo/estudios/SeguridadSocial>

La consejera de Salud y Consumo, Catalina García defiende una atención integral a las mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género

La consejera de Salud y Consumo, Catalina García, ha intervenido en la Comisión de Salud del Parlamento andaluz donde ha presentado el Protocolo Andaluz de Coordinación para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género, que "tiene como objetivo garantizar una atención integral e integrada a las mujeres que presentan problemas de adicciones y son víctimas de violencia de género". García ha recordado que la Consejería de Salud y Consumo "tiene como prioridad la lucha contra cualquier acto de violencia de género" y que este protocolo supone "un marco técnico institucional para regular la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género". Del mismo modo, según nota de prensa, durante la comparecencia la consejera ha puesto en valor la labor de los profesionales ya que "su asistencia es vital y su intervención ofrece una respuesta rápida y determinante desde el conocimiento y desde la cooperación entre distintas áreas". El protocolo, que garantiza la acción coordinada de las diferentes áreas concretando los procedimientos y los mecanismos de cada una de las fases de actuación, es "una herramienta para unificar las medidas a la hora de detectar, atender, informar y dar apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género y con problemas de adicciones; ofreciéndoles así una atención integral y eficaz, atendiendo a la situación particular de cada mujer", ha afirmado.

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-catalina-garcia-defiende-atencion-integral-mujeres-problemas-adicciones-victimas-violencia-genero-20230621132859.html>

El IAM presta apoyo a las víctimas de violencia machista de la prisión de mujeres de Andalucía

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha puesto en marcha por primera vez un programa de atención psicológica dirigido a las víctimas de violencia de género de la prisión de mujeres de Andalucía, que se ubica en el municipio sevillano de Alcalá de Guadaíra. Este servicio, que ha tenido una duración de 11 semanas, continuará a finales de agosto con un taller para madres que han sufrido malos tratos, con el objetivo que se constituyan, una vez que salgan en libertad, en figuras de apego seguro, apoyo y protección ante la exposición a la violencia que han padecido sus hijas e hijos. La directora del Instituto Andaluz de la Mujer, Olga Carrión, ha participado en la clausura de este servicio que se presta tanto en los Centros Provinciales de la Mujer como en la red de Centros Municipales de Información a la Mujer y que, por primera vez, se ha desarrollado en la prisión de mujeres de Alcalá de Guadaíra. Carrión ha señalado que "este programa es fundamental para la mejora de la calidad de vida de las mujeres víctimas de violencia de género, potenciando una atención integral que facilite a las usuarias la salida de la situación de violencia en la que se encuentran y su recuperación, mediante el desarrollo de una intervención psicológica grupal especializada". Este programa ha atendido en 2022 en Andalucía a 2.795 mujeres, un 42,89% más que el pasado año, cuando fueron 1.956. Este servicio tiene varios propósitos: lograr que las mujeres víctimas comprendan el proceso de la violencia,

como primer paso hacia su desvictimización, trabajar sobre las consecuencias del proceso de violencia, favorecer la reconstrucción de la autoestima, orientar la búsqueda de apoyo social y la reconstrucción de sus redes sociales, así como fomentar las conductas de independencia y autonomía, apoyar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar y potenciar la escucha activa de las mujeres asistentes a esta intervención.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/184264/ConsejeriadelInclusion/mujer/victimas/violenciamachista/prision/mujeres>

España y Comunidades autónomas

El Ibx Gender Equality recibe a 11 nuevas empresas y supera las 50 en su revisión anual

El Comité Asesor Técnico ha decidido incorporar a once nuevas cotizadas al Ibx Gender Equality y la salida de tres, quedando este índice conformado por un total de cincuenta y tres empresas, ocho más que anteriormente. Según informó Bolsas y Mercados Españoles (BME), los cambios surtirán efecto a partir de junio y se han llevado a cabo a partir de la información publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre la presencia de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las empresas cotizadas españolas. En concreto, entran en el índice Atresmedia, Almirall, Atrys, Cellnex, DIA, Global Dominion, Gestamp, Grifols, Metrovacesa, Laboratorios Rovi y Vocento, mientras que salen Clínica Baviera, Libertas 7 y Tubos Reunidos. De los cincuenta y tres componentes del índice, veinticuatro son del Ibx-35 (cuatro más), doce del Ibx Medium Cap (cinco más), doce del Ibx-Small Cap (los mismos que hasta ahora) y cinco de compañías del Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM) que no están en ninguno de los anteriores índices (una menos). El universo que toma como referencia este indicador de diversidad del BME es el IGBM (Índice General de la Bolsa de Madrid) y el requisito para formar parte de él es que las compañías tengan entre un 25% y un 75% de presencia femenina en su consejo de administración y entre un 15% y un 85% en la alta dirección. En lo que va de año, el Ibx Gender Equality se ha revalorizado un 12,2%.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20230608/9028552/ibx-gender-equality-suma-ocho-valores-contar-53-cotizadas.html>

El 25% de las trabajadoras cobra un salario anual igual o menor al SMI

La Encuesta de Estructura Salarial 2021 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) dibuja un panorama salarial en España caracterizado por la desigualdad, económica y de género. Casi una de cada cinco personas trabajadoras (el 17,5%) ganó en 2021 como mucho el salario mínimo interprofesional (SMI), que fue de 13.370 euros anuales. El género en este caso sí que cuenta: una de cada cuatro mujeres (25%) cobró en 2021 un salario anual menor o igual que el SMI, porcentaje que entre los hombres se reduce hasta el 10,7%. Por hora, el salario medio bruto de los hombres fue en 2021 de 17,30 euros, un 2,3% más, en tanto que el de las mujeres subió un 2,6%, hasta los 15,61 euros. Según la definición europea, la brecha salarial de género en 2021 fue del 9,8%.

En cuanto a la distribución de los salarios entre la población, el 46,8% percibió entre una y dos veces el SMI. De este modo, sumando ambos porcentajes, dos de cada tres personas trabajadoras cobraron el año pasado menos de 1.910 euros al mes. De hecho, la ganancia media anual de las personas trabajadoras fue de

25.896,82 euros en 2021, un 2,9% más que el año anterior y encadenando ocho ejercicios al alza, si bien para las mujeres esa media se situó en 23.175,95 euros y para los hombres en 28.388,69 euros, lo que deja una brecha salarial de género del 18,4%.

<https://www.publico.es/economia/25-trabajadoras-cobra-salario-anual-igual-o-menor-al-smi.html>

Las viudas españolas de 70 años o más son 1,65 millones, casi el 80% del total, frente a 370.000 viudos

El número de viudas residentes en España se aproxima a los 2,32 millones, cifra que se ha mantenido estable desde principios de siglo a pesar del considerable aumento de la población (casi 6 millones de personas entre 2003 y 2023) y que apenas supone un 1% de los casi 260 millones de viudas que hay en el mundo. Son estadísticas que ha analizado Funcas con motivo del Día Internacional de las Viudas, que la ONU celebra cada 23 de junio desde 2011 con el fin de visibilizar a esas mujeres, cuya condición de viudas, en algunas regiones del mundo, las aboca a situaciones de pobreza, inseguridad física y estigma social.

Las viudas nacidas en España ascienden a 2,115 millones, y de ellas, más de tres cuartas partes (1,65 millones) tienen 70 años o más. El número de viudos nacidos en España en ese mismo grupo de edad se queda ligeramente por debajo de 370.000 (de un total de 515.000 viudos). Además, entre las mujeres, a partir de los 80 años predominan las viudas sobre las casadas, pero entre los viudos ese predominio numérico solo se observa entre quienes ya han cumplido 95 años.

Un rasgo que distingue también a viudas y viudos es su tasa de empleo. Las mujeres viudas españolas en edades laborales presentan tasas de empleo (porcentaje de ocupadas sobre el total de su grupo de edad) por debajo de las de las mujeres solteras, las casadas y las separadas, mientras que, entre los viudos, se observan tasas de empleo más altas que entre los solteros (aunque también más bajas que entre los casados). Para Funcas, el trascendental cambio que se ha producido en el mercado laboral y el empleo de las mujeres españolas en las últimas décadas va a marcar de manera decisiva la evolución futura de las pensiones contributivas de viudedad. Con la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ellas generan derecho no solo a su propia pensión de jubilación, sino también a pensiones de supervivencia (viudedad y orfandad) en caso de fallecimiento. Por tanto, aumentará el número de hombres con pensiones de viudedad y estas serán, además, cada vez más altas a medida que mejoren las carreras laborales de las mujeres. Asimismo, cabe esperar un aumento del número de mujeres pensionistas con derecho a pensiones concurrentes: la propia de jubilación y la de viudedad cuando sus esposos (o parejas de hecho) fallezcan.

<https://www.funcas.es/prensa/las-viudas-espanolas-de-70-anos-o-mas-ascienden-a-165-millones-casi-el-80-del-total-frente-a-370-000-viudos/>

Internacional

El BEI compromete 30 millones de euros para proyectos de impacto social en España

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) ha acordado comprometer 30 millones de euros como inversión principal en un fondo que financiará a empresas españolas que inviertan en ámbitos de alto impacto social y prevé movilizar un total de 150 millones de euros. Se trata del fondo "IB Deuda Impacto España" de deuda privada flexible centrado en la preservación del capital que tiene como objetivo financiar 40 proyectos sociales de alto impacto en España con una rentabilidad neta objetivo anualizada para los inversores de

alrededor del 6%, precisó el Ejecutivo comunitario en un comunicado. La financiación, que será canalizada por el Fondo Europeo de Inversiones (FEI), parte del Grupo BEI, se destinará a proyectos que tengan impacto social en sectores como el desarrollo rural, la inclusión laboral, el clima y el medio ambiente, la economía circular, la agricultura sostenible y la igualdad de género.

https://www.swissinfo.ch/spa/ue-fondo_el-bei-compromete-30-millones-de-euros-para-proyectos-de-impacto-social-en-espa%C3%B1a/48592878

La ONU, preocupada por las cifras de crímenes machistas en España y la violencia digital

El Comité de la ONU por los derechos de las mujeres ha mostrado su preocupación por "la prevalencia" en las tasas de asesinatos por violencia de género en España y también la falta de atención que las últimas medidas legislativas puestas en marcha por el Gobierno tienen hacia nuevas violencias, como la digital. El organismo ha emitido una valoración sobre España con relación a su lucha contra esta lacra, en la que ha mostrado su buena acogida a las nuevas leyes sobre los derechos de las mujeres aprobadas en el país, así como "los numerosos esfuerzos legislativos realizados por España para construir una política para prevenir y abordar la violencia de género contra las mujeres".

Desde la ONU han recomendado al Gobierno que consolide sus políticas de prevención de la violencia de género contra las mujeres, reforzando la identificación de situaciones de vulnerabilidad y la prevención de la reincidencia" y que, "redoble sus esfuerzos para establecer con celeridad el Observatorio del Femicidio.

https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-onu-preocupada-cifras-crimenes-machistas-espana-falta-medidas-contra-violencia-digital-20230530165730.html?utm_source=boletin&utm_medium=email&utm_campaign=epsocial-1900

La ONU recomienda a España que mejore la asistencia legal a las víctimas de violencia de género

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha recomendado a España que mejore la asistencia legal a las víctimas de violencia de género, sobre todo en el caso de las mujeres que han caído en redes de tráfico de personas o de las solicitantes de asilo. En su revisión periódica del país, el Comité de la ONU ha señalado que el acceso de las mujeres a la justicia es otra de las cuestiones preocupantes. A pesar de la existencia de tribunales especializados, el procesamiento penal de los perpetradores de violencia de género es ineficiente debido a la falta de una cultura judicial que se ajuste a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El órgano especializado ha mostrado su preocupación por la alta tasa de feminicidios ocurridos en España y por la violencia de género que prevalece en el país pese a los esfuerzos de legislativos para crear una política de prevención y protección de las mujeres y las niñas en su territorio.

<https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/la-onu-recomienda-a-espana-que-mejore-la-asistencia-legal-a-las-victimas-de-violencia-de-genero-2023-06-05/>

Lugares de comercio: Invertir en las políticas adecuadas puede impulsar la representación de las mujeres en el comercio. OCDE-Forum

El comercio tiene un impacto diferente en los roles como trabajadores, líderes empresariales y consumidores de mujeres y hombres. Los trabajos vinculados al comercio en los países de la OCDE están mejor pagados y tienen mayor cualificación; sin embargo, es menos probable que las mujeres desarrollen directamente este

tipo de trabajos. Esto se debe en parte a que las mujeres tienden a trabajar más en servicios, que se comercializan menos que los bienes. Incluso dentro de los servicios, las mujeres trabajan en industrias menos comerciales, como la salud, la educación y la administración pública. Además, hay evidencia en algunos países de que las brechas salariales de género son mayores en los trabajos mejor pagados vinculados al comercio, por lo que incluso cuando las mujeres trabajan en ellos, se benefician menos de sus salarios más altos.

Del mismo modo, las empresas propiedad de mujeres y dirigidas por ellas comercian menos, por lo que se benefician menos de las economías de escala y las ganancias de productividad asociadas con la exportación y los precios más bajos de los insumos en sus procesos de producción que provienen de la importación. Las empresas dirigidas por mujeres comercian menos en parte porque tienden a ser más pequeñas, mientras que las empresas más grandes comercian más y es más probable que produzcan servicios que se comercializan menos. Pero una parte sustancial de la brecha de género en las exportaciones no puede explicarse por las características de las empresas y, en cambio, parece estar asociada a factores subyacentes relacionados con las desigualdades de género. Esto sugiere el papel potencial que pueden jugar las políticas en el apoyo a las mujeres en el comercio.

https://www.oecd-forum.org/posts/trading-places-investing-in-the-right-policies-can-boost-women-s-representation-in-trade?_ga=2.2042737.1168507159.1685522661-420036063.1646835831

Lagarde: La igualdad de género aumentaría el PIB de la UE un 10% para 2050

La economía de la Unión Europea podría crecer hasta un 10% para 2050 si se alcanzase la igualdad plena entre hombres y mujeres, según ha asegurado este viernes la presidenta del Banco Central Europeo (BCE), Christine Lagarde. "Observaríamos un crecimiento en el producto interior bruto de, aproximadamente, el 10% para 2050, y eso significaría una revalorización de nuestras economías simplemente por la contribución de una mayor riqueza, de nuevas actividades", ha explicado Lagarde. En este sentido, la jefa del BCE ha afirmado que si las mujeres tuvieran el mismo acceso al mercado laboral que los hombres, el organismo comunitario contaría con 10 millones de más de personas trabajadoras. Por otro lado, Lagarde ha animado a las niñas a que se interesen por sectores económicos tradicionalmente masculinizados, como la economía. "Las especializaciones macroeconómicas y financieras, en general, están dominadas por los hombres y cuenta con muy pocas mujeres", ha ejemplificado, añadiendo que es una situación similar a la infrarrepresentación femenina en las ciencias. No obstante, ha recordado que el número de mujeres en posiciones de poder dentro del BCE se ha duplicado, y espera que alcance el 40% en 2026, pues ese es el objetivo que se ha "autoimpuesto" el instituto emisor.

<https://www.bolsamania.com/noticias/economia/lagarde-igualdad-genero-aumentaria-pib-ue-10-2050--13951410.html>

Informes

Brecha salarial de género 2023. Ministerio de Universidades, 2023

El Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Igualdad han presentado el informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, desarrollado por investigadoras de la Universidad del País Vasco, en continuidad con el informe piloto que se realizó en 2021 sobre la misma temática. De nuevo, el objetivo es conocer la brecha salarial existente en el sistema universitario, sus características y sus causas para poder diseñar medidas que puedan tomar las universidades para reducirla, hasta su eliminación. Este estudio tiene un carácter lineal, repitiéndose cada tres años, para permitir ajustar las medidas que se puedan tomar desde las universidades y las instituciones para eliminar la brecha salarial en los próximos años. Queda pendiente el reto de elaborar un informe propio tanto para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios; como para las universidades privadas.

El estudio encuentra que la brecha salarial global del Sistema Universitario Público Español tiene un valor medio de un 12,7%, procediendo el grueso de esta brecha, fundamentalmente, de los complementos salariales, donde la brecha alcanza el 19,1% y más reducida en el salario base (1,8%). Es importante destacar que los complementos constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y de participación en proyectos o actividades de investigación, formación o gestión. Y son estos complementos los que suponen el mecanismo a través del cual se configura la discriminación salarial entre hombres y mujeres, según el estudio realizado. No obstante, 7 de las 48 universidades analizadas presentan una BSG para el salario base superior al 10%.

<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/06/Informe-Brecha-2023.pdf>

Informe Mujeres Investigadoras 2023. Comisión de Mujeres y Ciencia. CSIC, 2023

El Informe Mujeres Investigadoras 2023 presenta los datos desagregados por sexo del CSIC referentes a la distribución del personal investigador, de acceso y promoción, de actividad científica y de formación a fecha de 31 de diciembre de 2022. Este informe se detiene en particular en el análisis de la situación de las mujeres pertenecientes a las escalas científicas porque en este colectivo la evidencia sugiere una importante brecha de género que sigue siendo acusada a pesar del paso de tiempo, hace ya más de 20 años, cuando empezaron a recogerse los primeros datos. La distribución del personal muestra una ligera mayor presencia de mujeres en la etapa predoctoral (51%). Sin embargo, a medida que se progresa en la carrera científica, el porcentaje de mujeres que logra convertirse en Científicas Titulares no supera el 43% y solo un 26% alcanza el puesto de Profesoras de Investigación, el más alto en la carrera científica. En algunas sub-áreas de conocimiento, como Ciencia y Tecnologías Físicas, y, muy especialmente, en Recursos Naturales, los datos son muy llamativos puesto que los porcentajes de mujeres en la escala de Profesoras de Investigación es aún menor, un 16% y 12% respectivamente. Las mujeres científicas del CSIC realizan una actividad investigadora de la misma magnitud, extensión, impacto y financiación que sus compañeros. A pesar de lo cual, la brecha de género es estable y no disminuye con el paso del tiempo. Por ello, la presidencia del CSIC ha encargado a un equipo de investigación experto en políticas científicas y género del Instituto de Bienes y Políticas Públicas de la propia institución, un análisis detallado para dimensionar adecuadamente el problema e identificar los factores causantes de esta brecha y de su resistencia.

https://digital.csic.es/bitstream/10261/312328/1/IMI_2023.pdf

Empleo y Desarrollos sociales en Europa. Abordar la escasez de mano de obra y las brechas de habilidades en la UE (ESDE). Revisión anual 2023. Comisión Europea, 2023

La Comisión Europea ha alertado de que persiste la escasez de mano de obra en la Unión Europea, así como una brecha en las habilidades y una baja representación de ciertos grupos de población, como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, entre otros. El informe de Empleo y desarrollo social en Europa (ESDE) de 2023 que ha publicado el Ejecutivo comunitario revela que, a pesar del impacto de la invasión rusa de Ucrania, que provocó una ralentización económica en la segunda mitad de 2022, los mercados laborales de la UE han demostrado una resistencia "notable". Sin embargo, aunque la economía de la UE creció un 3,5% en términos reales en 2022, con tasas de empleo en un máximo histórico de 74,6% y el desempleo descendiese también mínimo récord de 6,2%, el informe advierte de que aún existen "desafíos" persistentes. Pero además de perfilar los retos, el informe también analiza posibles medidas políticas para abordar la escasez de mano de obra y cerrar las brechas de habilidades. Asimismo, Bruselas anima a los países de la UE a reducir las brechas de género en el ámbito laboral e impulsar la participación en el mercado laboral, eliminar las barreras para ingresar a la fuerza laboral, mejorar las condiciones de trabajo y la remuneración y los incentivos financieros para el trabajo, promover la migración laboral específica de países no pertenecientes a la UE o involucrar a más trabajadores en el diálogo social.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2023_ESDE_final%20report.pdf

Desarrollo sostenible en la Unión Europea: informe de seguimiento sobre el progreso hacia los ODS en un contexto de la UE, edición de 2023. Eurostat

El desarrollo sostenible está firmemente anclado en los Tratados europeos y ha estado en el centro de la política europea desde hace mucho tiempo. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, han dado un nuevo impulso a los esfuerzos globales para lograr el desarrollo sostenible. La UE está totalmente comprometida a desempeñar un papel activo para ayudar a maximizar el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta publicación es la séptima de los informes regulares de Eurostat que monitorizan el progreso hacia los ODS en el contexto de la UE. El análisis de esta publicación se basa en el conjunto de indicadores de los ODS de la UE, desarrollado en cooperación con un gran número de partes interesadas. El conjunto de indicadores comprende alrededor de 100 indicadores y está estructurado a lo largo de los 17 ODS. Para cada ODS, se centra en aspectos que son relevantes desde la perspectiva de la UE. El informe de seguimiento proporciona una presentación estadística de las tendencias relacionadas con los ODS en la UE durante los últimos cinco años ("corto plazo") y, cuando se dispone de suficientes datos, durante los últimos 15 años ("largo plazo"). Las tendencias de los indicadores se describen sobre la base de un conjunto de reglas cuantitativas específicas. Esta edición de 2023 también analiza los impactos de la invasión rusa de Ucrania y la pandemia de COVID-19 durante 2022 y principios de 2023 que son visibles en las estadísticas oficiales de Eurostat.

Para el ODS 5 sobre igualdad de género, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas y el empoderamiento de las mujeres son cruciales para acelerar el desarrollo sostenible en la UE. Por lo tanto, monitorear el ODS 5 en un contexto de la UE se centra en los temas de violencia de género, acceso a una educación de calidad, participación en el empleo, igualdad de remuneración y representación

equilibrada en puestos de dirección. En el período evaluado de cinco años, la UE ha hecho fuertes progresos en la mayoría de estas áreas. Las brechas de género para ciertos indicadores relacionados con el mercado laboral se han reducido, a pesar de que serán necesarios mayores avances para alcanzar el objetivo de reducir a la mitad la brecha de género en el empleo en 2030. Además, la UE ha mejorado en términos de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo, pero las diferencias de género siguen lejos de la paridad. La situación se invierte en el ámbito de la participación en educación, ya que si bien la brecha de género en el abandono escolar temprano se estrecha, los hombres continúan estando más rezagados que las mujeres en términos de niveles de educación superior.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15234730/16817772/KS-04-23-184-EN-N.pdf/845a1782-998d-a767-b097-f22ebe93d422?version=1.0&t=1684844648985>

Índice de Normas Sociales de Género, 2023. Acabar con los sesgos de género: cambiar las normas sociales hacia la igualdad de género. PNUD, 2023

El recientemente publicado Índice de Normas Sociales de Género (GSNI, por sus siglas en inglés) revela la falta de avances en la superación de los prejuicios contra las mujeres en la última década, ya que aproximadamente nueve de cada diez personas en el mundo siguen manteniendo en la actualidad un sesgo contra las mujeres. La mitad de la población mundial todavía cree que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, y más del 40% opina que los hombres son mejores ejecutivos empresariales. Un alarmante 25% de la población cree que está justificado que un marido pegue a su esposa. Estas son algunas de las conclusiones del último informe sobre el Índice de Normas Sociales de Género, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a partir de los últimos datos de la Encuesta Mundial de Valores. Según el informe, estos sesgos siguen alimentando los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, que se manifiestan en el desmantelamiento de los derechos de las mujeres y las niñas en muchas partes del mundo por la reacción organizada contra la igualdad de género, además de la escalada de violaciones de los derechos humanos en algunos países. Estos sesgos son palpables también en la enorme falta de representación de las mujeres en posiciones de liderazgo. El informe subraya el papel fundamental de los gobiernos a la hora de cambiar las normas sociales de género. Por ejemplo, las políticas en materia de permisos de maternidad y paternidad han transformado la percepción respecto a las responsabilidades en los trabajos de cuidados, y las reformas del mercado de trabajo también han generado cambios en la forma de percibir la contratación de mujeres. A pesar de los continuos sesgos contra las mujeres, los datos indican que el cambio sí es posible. Entre los 38 países con datos comparables en el tiempo, 27 experimentaron un aumento en la proporción de personas sin brecha en ninguno de los indicadores. El informe remarca que si queremos impulsar el cambio hacia una mayor igualdad de género, es necesario poner el foco en la expansión del desarrollo humano a través de la inversión, la seguridad, y la innovación.

<https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202302pdf.pdf>

Global Gender Gap Report 2023. Foro Económico Mundial, 2023

España bajó un puesto, del 17º al 18º, en el ránking mundial de igualdad de género que elabora anualmente el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), aunque sigue ocupando una alta posición en este indicador del acceso de las mujeres a la participación política, económica, en educación y sanidad. En la clasificación, que encabeza Islandia por decimocuarto año consecutivo, España se sitúa por delante de países

como Francia (40ª posición), Estados Unidos (43ª), Italia (79ª), China (107ª) o Japón (125ª). Por encima del indicador español se sitúan en cambio países como Alemania (6º puesto), Bélgica (10º) o Reino Unido (15º). Según el estudio de WEF, en España la brecha de género está cerrada en un 79,1%, por encima de la media global del 68,4 %. La clasificación se elabora con cuatro subíndices, en los que España destaca especialmente en el político (presencia de las mujeres en parlamentos, ministerios y jefaturas de Estado y Gobierno), en decimoctava posición, aunque debido a la baja media global (22%) en España la brecha sólo está cerrada en un 47%. Peor clasificación tiene España en igualdad educativa (puesto 39) y sanitaria (puesto 98), aunque en estos campos la media global es mucho más alta, y España no es una excepción, ya que se considera que la brecha está cerrada en el país en un 99% en el primer caso y en un 96% en el segundo. En participación económica (igualdad salarial, presencia en la población activa y trabajadores especializados) España está en una discreta 48ª posición, y el porcentaje de cierre de la brecha aún es bajo, del 72%.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

La brecha de género en dispositivos y conexiones móviles 2023. GSMA

The Mobile Gender Gap Report 2023

Este informe ofrece datos e información relacionada con el uso de dispositivos móviles y sus conexiones, desde el punto de vista de género. En este sentido, indica que las mujeres en países de ingresos medios y bajos están usando Internet móvil más que antes, pero su tasa de adopción se ha desacelerado por segundo año consecutivo y sigue existiendo una brecha de género significativa. Las mujeres tienen un 19% menos de probabilidades que los hombres de usar Internet móvil y, de los 900 millones de mujeres que todavía no lo usan, casi dos tercios viven en el sur de Asia y el África subsahariana, donde las brechas de género en conexiones móviles son más amplias.

Las brechas de género en la propiedad de smartphones y la propiedad de dispositivos móviles en general también permanecen relativamente sin cambios y se ubican en 7% y 17%, respectivamente. Esta desaceleración en la inclusión digital y el hecho de que las brechas de género en conexiones móviles no se reducen es cada vez más preocupante en la medida en que avanzamos hacia un mundo cada vez más conectado. El Mobile Gender Gap Report 2023 explora los datos más recientes sobre la brecha de género en conexiones móviles, las barreras clave que impiden el acceso y uso equitativo de las mujeres a los dispositivos móviles, y lo que se necesita para cerrar la brecha de género de Internet móvil.

También destaca los beneficios socioeconómicos de abordar estas barreras para la industria de los móviles, la economía y la sociedad en general, y para las propias mujeres.

https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2023/05/The-Mobile-Gender-Gap-Report-2023.pdf?utm_source=website&utm_medium=download-button&utm_campaign=gender-gap-2023

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 periodo 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 periodo 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