

Boletín de presupuesto y género  
Julio 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

ÍNDICE .....	3
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 .....	15
ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES.....	22

**Boletín de Presupuesto y Género n° 98**  
**Este boletín tiene una periodicidad mensual**

# 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

## Encuesta de población activa (EPA). Segundo trimestre de 2023.

### **El número de personas paradas siguió bajando anualmente, sin diferencias apreciables por sexo**

El segundo trimestre de 2023 registró una bajada del paro en Andalucía del -1,1% con respecto a 2022, y se situó en un total de 744.600 personas paradas, el 55% mujeres y el 45% hombres, sin haber diferencias significativas por sexo en el descenso. La tasa de paro se situó en el 18,1%, y por sexo, el 21,3% la femenina y el 15,2% la masculina. En el conjunto nacional, el paro bajó un -5,4%, cifrándose la tasa femenina en el 13,2% y la masculina en el 10,2%.

### **Aumentó anualmente la población empleada, visiblemente más entre las mujeres**

Continuó aumentando anualmente el empleo en Andalucía (un 3,1%), especialmente para las mujeres, para las que subió un 5,1% frente al 1,5% masculino. El número total de personas empleadas ascendió a 3.380.100 (44,9% mujeres y 55,1% hombres). Estos datos se tradujeron en una tasa de empleo del 47,1% (41,4% para las mujeres y el 53,2% para los hombres).

La tasa nacional se cifró en el 52,1% (47,2% para mujeres y 57,4% para hombres). Se creó empleo respecto al año anterior en el sector servicios (4,5% más), con 75.100 mujeres y 37.700 hombres más empleados, y en la construcción (0,4% más), con 5.100 empleos masculinos más. Por el contrario, bajó la ocupación en la agricultura un -0,7% (11.200 mujeres más y -12.700 hombres menos) y la industria, un -3,5% (-7.900 mujeres y -2.600 hombres menos).

### **Subió el autoempleo en Andalucía, aunque descendió en el caso de las mujeres. Siguió disminuyendo la temporalidad**

El autoempleo aumentó anualmente un 2,4%, aunque la subida fue masculina (un 5,6%) puesto que descendió en el caso de las mujeres (-3,2%). La tasa de autoempleo se situó en el 12,2% para las mujeres y en el 19,5% para los hombres. Por su parte, la contratación indefinida subió de nuevo, un 14,6%, es decir 280.400 empleos indefinidos más (58,1% femeninos y 41,9% masculinos). Los contratos temporales bajaron por quinto trimestre consecutivo, (-190.400 personas menos, de las que el 42,5% fueron mujeres y el 57,5% hombres). La tasa de temporalidad femenina se situó en el 23,6%, y la masculina, en el 20,9%. Por último, bajó anualmente la tasa de empleo a tiempo completo entre los hombres (-0,3 puntos porcentuales), hasta el 92,8%, manteniéndose la de las mujeres en el 76,4%. La tasa de ocupación a tiempo parcial se mantuvo en el 23,6% para las mujeres, y para los hombres ascendió ligeramente al 7,2% (sube 0,3 puntos).

### **Evolución positiva de la actividad para ambos sexos, y bajada de la inactividad solo entre las mujeres**

Se incrementó la población activa andaluza en un 2,3%, hasta 4.124.700 personas, con un aumento mayor para mujeres (3,8%) que para hombres (1,1%). Esta evolución lleva las tasas de actividad por sexo al 52,5% entre las mujeres, y al 62,7% entre los hombres.

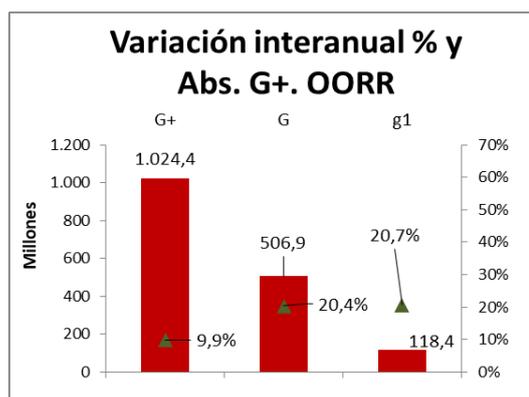
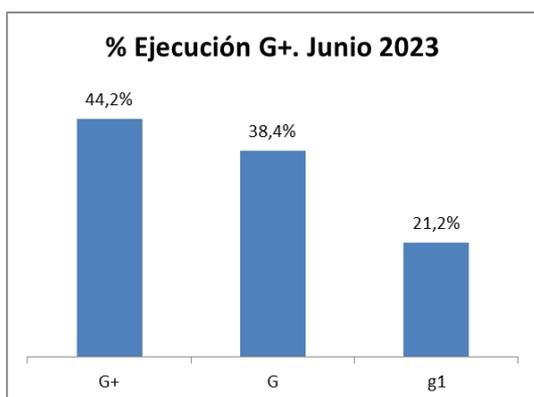
En cuanto a la inactividad, bajó en Andalucía un -0,6%, debido al descenso para las mujeres, registrándose 28.400 mujeres inactivas menos, y 9.500 hombres inactivos más. Por tipo de inactividad, el descenso se relacionó sobre todo con la dedicación a las tareas del hogar (-23.600 mujeres y -2.800 hombres menos) y al estudio (4.700 mujeres más y -14.700 hombres menos). Aumentó la inactividad por jubilación para ambos sexos (5.600 mujeres y 16.600 hombres más).

## 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							jun-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	1.187.622.706	25.817.238.039	11.423.359.067	44,2%	9,9%	1.024.391.915
G	7.472.598.692	321.917.955	7.794.516.647	2.990.647.850	38,4%	20,4%	506.865.351
g1	3.014.533.958	237.091.128	3.251.625.086	690.812.094	21,2%	20,7%	118.417.480
<b>Total general</b>	<b>35.116.747.983</b>	<b>1.746.631.788</b>	<b>36.863.379.771</b>	<b>15.104.819.012</b>	<b>41,0%</b>	<b>12,3%</b>	<b>1.649.674.745</b>

El crédito definitivo pertinente a género alcanza en junio un total de 36.863,4 millones de euros, como resultado de modificaciones sobre el crédito inicial por valor de 1.746,6 millones de euros, lo que supone un incremento sobre dicho crédito inicial del 5%. Tras estas modificaciones, y sin variaciones significativas con respecto al mes anterior, el peso de cada tipo de programa, atendiendo a la clasificación de la Escala G+, es de un 70% del crédito definitivo localizado en programas G+ o de máxima relevancia para la igualdad de género, lo que supone 25.817,2 millones de euros en términos absolutos. El crédito total en programas de relevancia media-alta o G, es del 21,1%, 7.794,5 millones de euros. Por último, el crédito de los programas g1, es decir, de relevancia baja, significa el 8,8% del crédito definitivo, 3.251,6 millones de euros.

En junio de 2023 se encontraba ejecutado el crédito pertinente para la igualdad de género en un 41%, lo que se corresponde con un reconocimiento de obligaciones de 15.104,8 millones de euros, un 12,3% más que en el mismo mes del año anterior, o 1.649,7 millones de euros más en términos absolutos. Son los programas G+ los que alcanzaron un mayor grado de ejecución en junio, concretamente el 44,2%, debido a que se reconocieron obligaciones por 11.423,4 millones de euros, un 9,9% más que en 2022 (1.024,4 millones de euros más). En programas G, se registra una ejecución del 38,4% del crédito definitivo, lo que representa un total de 2.990,6 millones de euros en obligaciones reconocidas, un 20,4% por encima del dato de 2022 (506,9 millones de euros más). En cuanto a los programas g1 o de relevancia baja, su ejecución llegó al 21,2%, como consecuencia de haberse reconocido obligaciones por 690,8 millones de euros, un 20,7% más que en junio de 2022 (118,4 millones de euros más).



### 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	2,3	3,8	1,1	1,8	2,1	1,6	2T 23	Sube la población activa, más en Andalucía que en España, y más para las mujeres, en ambos territorios.
1.2	Tasa de actividad (valor)	57,5	52,5	62,7	59,0	54,3	63,9	2T 23	Tasas de actividad más elevadas para los hombres, con una diferencia de 10,2 puntos porcentuales en Andalucía, y 9,6 puntos en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,7	1,3	0,1	0,3	0,3	0,2	2T 23	Ligera variación positiva con respecto al mismo trimestre de 2022 de la tasa de actividad. Evoluciona con un diferencial mayor para las mujeres, particularmente en Andalucía.
1.4	Población ocupada	3,1	5,1	1,5	2,9	3,2	2,6	2T 23	Aumenta la población empleada en comparación con el año anterior, visiblemente más entre la población femenina en Andalucía.
1.5	Agro	-0,7	21,1	-6,9	-5,0	3,6	-7,5	2T 23	Desciende el empleo en el sector primario, a causa de la bajada del empleo masculino, que no es compensada por la subida del femenino. El descenso es mayor en España.
1.6	Industria	-3,5	-11,0	-1,1	-1,8	-0,9	-2,2	2T 23	Se destruye empleo en la industria con respecto a 2022. La bajada conjunta es mayor en Andalucía que en España, y por sexo, baja 8,9 puntos más para las mujeres en Andalucía, y 1,3 puntos más para los hombres en España.
1.7	Construcción	0,4	-18,6	2,6	1,6	-14,3	3,4	2T 23	Sube el número de empleos en la construcción en Andalucía y España, a causa del incremento del empleo masculino, mayoritario en el sector, bajando el femenino.
1.8	Servicios	4,5	5,8	3,1	4,2	3,9	4,6	2T 23	Creación de empleo en los servicios, de mayor entidad para las mujeres en Andalucía, y para los hombres en España.
1.9	Tasa de empleo (valor)	47,1	41,4	53,2	52,1	47,2	57,4	2T 23	La tasa de empleo masculina se mantiene por encima de la femenina, 11,8 puntos porcentuales en Andalucía, y 10,2 en España. En conjunto, la tasa nacional es 5 puntos más alta que la andaluza.
1.10	Variación de la tasa de empleo	0,9	1,6	0,3	0,8	0,8	0,7	2T 23	Aumenta la tasa de empleo, más para las mujeres que para los hombres, sobre todo en Andalucía.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	2,4	-3,2	5,6	1,4	2,7	0,7	2T 23	Incremento anual del autoempleo, mayor en Andalucía que en el conjunto nacional, pese al descenso del empleo por cuenta propia para las mujeres andaluzas, de signo contrario al de las españolas, cuyo autoempleo sube.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,2	12,2	19,5	15,2	11,6	18,3	2T 23	La tasa de autoempleo de los hombres es mayor a la de las mujeres, tanto en Andalucía como en el total nacional.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,1	-1,0	0,8	-0,2	0,0	-0,3	2T 23	Desciende ligeramente la tasa de autoempleo en Andalucía y España. Baja para las mujeres andaluzas, y para los hombres españoles.
1.14	Asalariados/as	3,3	6,5	0,5	3,2	3,4	3,0	2T 23	La población asalariada es más numerosa que en 2022. Aunque sube más para las mujeres tanto en Andalucía como en España, el crecimiento para las andaluzas es mayor.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	14,6	19,0	11,0	9,8	10,9	8,8	2T 23	La contratación indefinida sube con más intensidad que la contratación total, en mayor medida en Andalucía y más para las mujeres, con un diferencial por sexo de mayor cuantía en la población andaluza.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-23,3	-20,5	-25,8	-19,8	-19,3	-20,4	2T 23	La contratación temporal desciende al comparar con el mismo trimestre de 2022, por quinto trimestre consecutivo. Baja más para los hombres que para las mujeres.
1.17	Tasa de temporalidad	22,2	23,6	20,9	17,3	19,4	15,4	2T 23	La tasa de temporalidad es mayor en Andalucía que en España, y en ambos casos, superior para las mujeres.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-7,6	-8,0	-7,5	-5,0	-5,4	-4,5	2T 23	Se reduce anualmente la tasa de temporalidad, en mayor medida en Andalucía que en España, y de manera más pronunciada para las mujeres en ambos casos.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>								
1.19	Ocupación a tiempo completo	2,8	5,1	1,2	3,2	4,1	2,5	2T 23	Sube en comparación con 2022 el número de empleos a tiempo completo, sobre todo para las mujeres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,4	76,4	92,8	86,5	78,8	93,2	2T 23	La tasa de mujeres que trabaja a tiempo completo es menor que la de hombres; 16,4 puntos menor en Andalucía y 14,4 en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,3	0,0	-0,3	0,3	0,6	0,0	2T 23	Baja la tasa de ocupación a tiempo completo en Andalucía a causa del descenso de la tasa masculina, y sube en España, debido al incremento de la tasa femenina.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	5,2	5,2	5,3	1,0	0,3	3,2	2T 23	Incremento de la población empleada a tiempo parcial con respecto a 2022, sobre todo en Andalucía.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,6	23,6	7,2	13,5	21,2	6,8	2T 23	La tasa de mujeres con contrato a tiempo parcial triplica a la de los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,3	0,0	0,3	-0,3	-0,6	0,0	2T 23	La tasa de ocupación a tiempo parcial crece anualmente en Andalucía, solo entre los hombres, mientras que desciende en España, solo entre las mujeres.
1.25	Población parada	-1,1	-1,1	-1,2	-5,4	-5,1	-5,7	2T 23	Continúa el descenso anual de la población parada, sumando ocho trimestres de bajada. En este trimestre, es mayor el descenso en España, especialmente en los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	18,1	21,3	15,2	11,6	13,2	10,2	2T 23	La tasa de paro se sitúa en Andalucía 6,5 puntos porcentuales por encima de la de España. En los dos territorios es más alta para las mujeres: 6,1 puntos más en Andalucía y 3 en España.
1.27	Variación de la tasa de paro	-0,6	-1,0	-0,4	-0,9	-1,0	-0,8	2T 23	Baja anualmente la tasa de paro, tanto en Andalucía como en España, y para ambos sexos.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	5,7	5,8	5,6	-6,2	-13,8	2,8	2T 23	El número de personas que se encuentran buscando su primer empleo es mayor que en 2022 en Andalucía. En España es menor, debido al descenso de mujeres en esta situación.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-13,8	-16,2	-10,1	-20,4	-24,1	-15,3	2T 23	El paro de larga duración baja por quinto trimestre consecutivo. El descenso es mayor en España, y en ambos territorios, más fuerte entre las mujeres que entre los hombres.
1.30	Población inactiva	-0,6	-1,6	0,7	0,8	0,8	0,8	2T 23	Baja la población inactiva con respecto al mismo periodo de 2022 en Andalucía, debido a que desciende la inactividad femenina. En España sube, sin diferencias por sexo.
1.31	Por motivos de estudio	-1,6	1,4	-4,7	2,5	4,3	0,5	2T 23	El conjunto de personas inactivas en Andalucía por estar estudiando, baja a causa del descenso en los hombres, mientras que sube en España, sobre todo para las mujeres.
1.32	Por jubilación	2,1	1,5	2,5	1,9	4,1	0,5	2T 23	Sube la inactividad por encontrarse recibiendo una pensión de jubilación, más para los hombres en Andalucía, y más para las mujeres en España.
1.33	Por labores del hogar	-3,6	-3,7	-3,1	-0,8	-1,7	5,9	2T 23	Desciende anualmente la inactividad por dedicación a tareas del hogar, más en Andalucía que en España, donde solo baja para las mujeres y sube para los hombres.
1.34	Paro registrado	-8,7	-6,8	-11,4	-6,7	-5,8	-8,0	JUN 23	Vigésimo sexto mes consecutivo de descenso anual del paro en Andalucía y en España. En junio fue mayor la bajada para los hombres.
1.35	Contratos registrados	-20,2	-16,3	-23,3	-15,6	-13,4	-17,5	JUN 23	Continúa descendiendo en términos anuales la contratación mensual registrada. Baja más en Andalucía, y más para los hombres en Andalucía y España.
1.36	Indefinidos	-26,5	-27,4	-25,9	-19,4	-19,9	-19,0	JUN 23	La contratación indefinida encadena tres meses de descenso anual, registrándose en julio una bajada mayor en Andalucía que en España, especialmente para las mujeres.
1.37	Temporales	-15,6	-9,4	-21,2	-12,6	-8,9	-16,1	JUN 23	La bajada del número de contratos temporales registrados en el mes de junio supone un total de diecisiete meses de descenso anual. En junio este descenso es mayor para los hombres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	3,3	5,1	1,5	2,0	3,1	0,9	JUN 23	Sube la tasa de temporalidad en los contratos registrados, por tercer mes consecutivo. Lo hace más intensamente entre las mujeres.
1.39	Afiliaciones SS	1,7	2,0	1,5	4,5	4,1	4,9	JUN 23	Continúa subiendo el número de personas afiliadas a la Seguridad Social (dato del último día del mes). En julio, aumenta más para las mujeres en Andalucía, y para los hombres en España.

## 4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

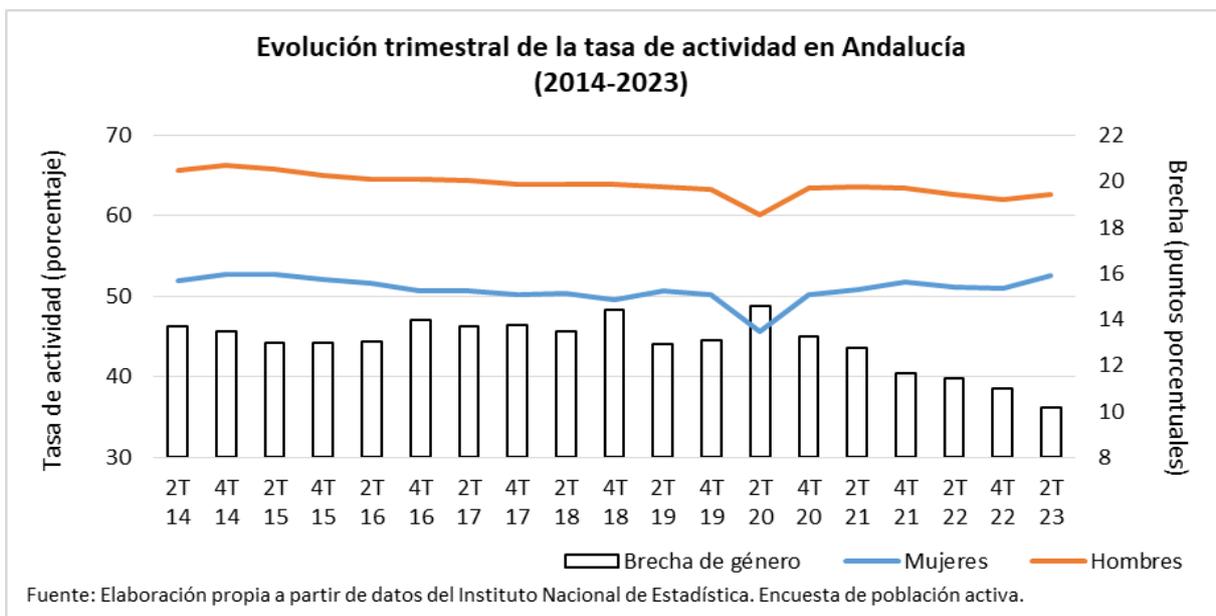
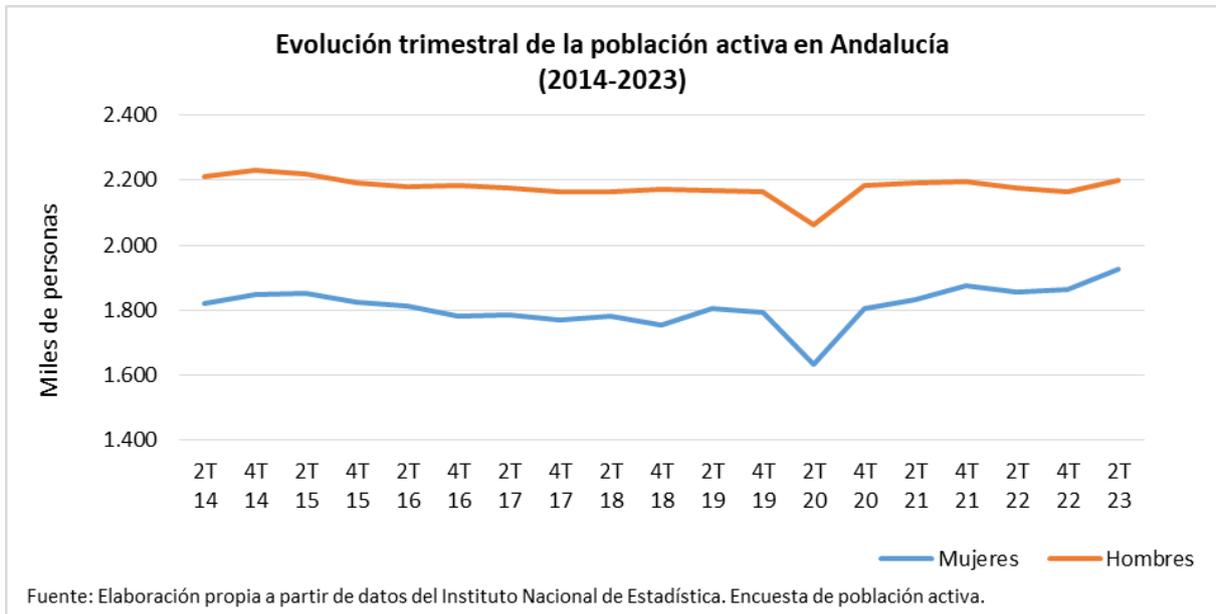
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>1</b>	<b>Demografía</b>							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2022
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2021
1.3	Edad media de la maternidad (años)	32,0		32,6		29,7		2021
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
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	
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.517,5	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
<b>3</b>	<b>Educación</b>							
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 y ciclo	56,5	43,5	56,3	43,7	53,6	46,4	2022 (1)
3.3	Egresados/as universitarios de grado y ciclo	61,5	38,5	60,5	39,5			2022
3.4	Matrículas universidad masters	55,8	44,2	54,8	45,2			2022
3.5	Egresados/as universidad masters	59,3	40,7	57,2	42,8			2022
3.6	Tesis doctorales	49,0	51,0	49,9	50,1			2022
3.7	Catedráticos/as de universidad	25,3	74,7	26,5	73,5			2022
<b>4</b>	<b>Ciencia y Tecnología</b>							
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
<b>5</b>	<b>Salud</b>							
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
<b>6</b>	<b>Violencia de género</b>							
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

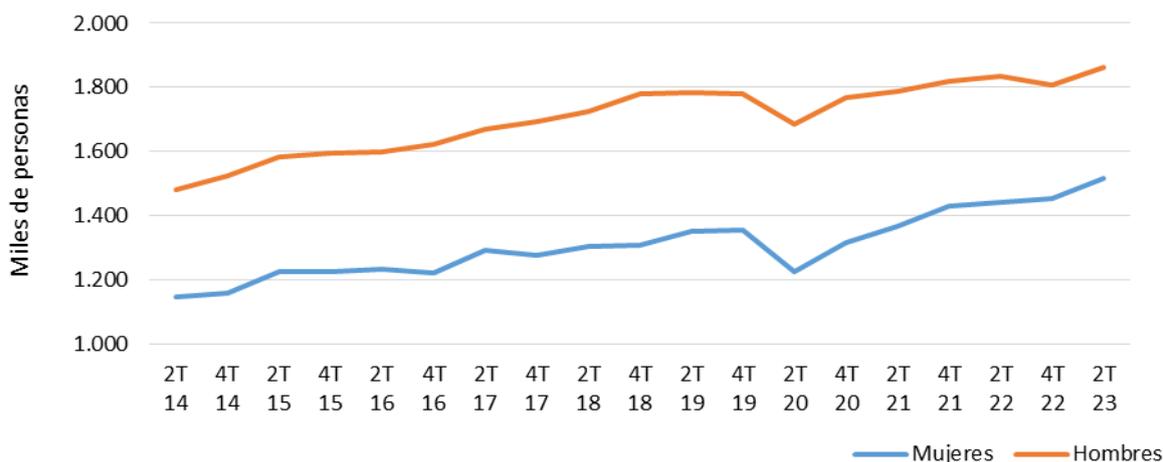
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>7</b>	<b>Poder y toma de decisiones</b>							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad y múltiple discriminación</b>							
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
<b>9</b>	<b>Deportes</b>							
9.1	Licencias federativas	19,3	80,7	24,6	75,4			2021

(1) Datos de 2021 para la UE

## 5. ANEXO GRÁFICO

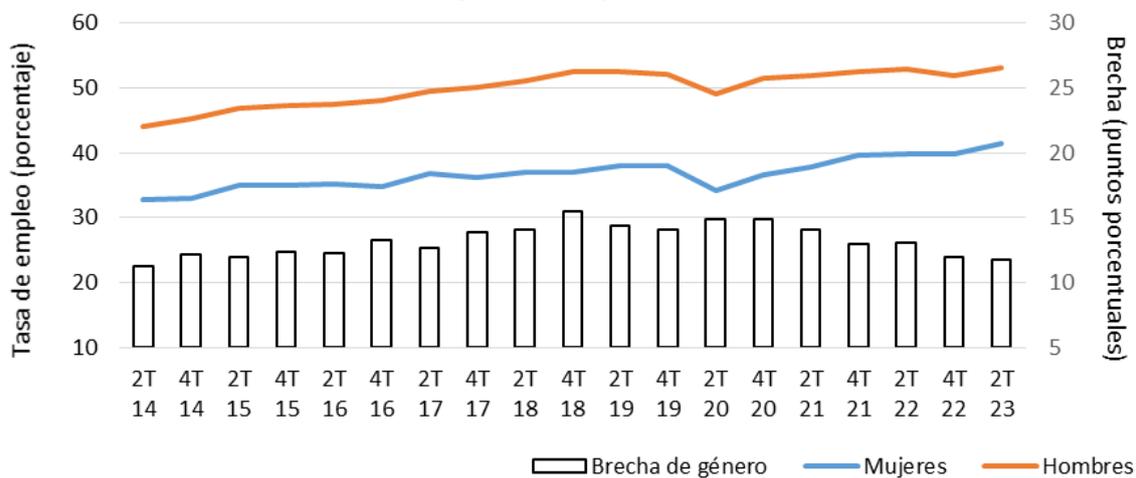


### Evolución trimestral de la población ocupada en Andalucía (2014-2023)

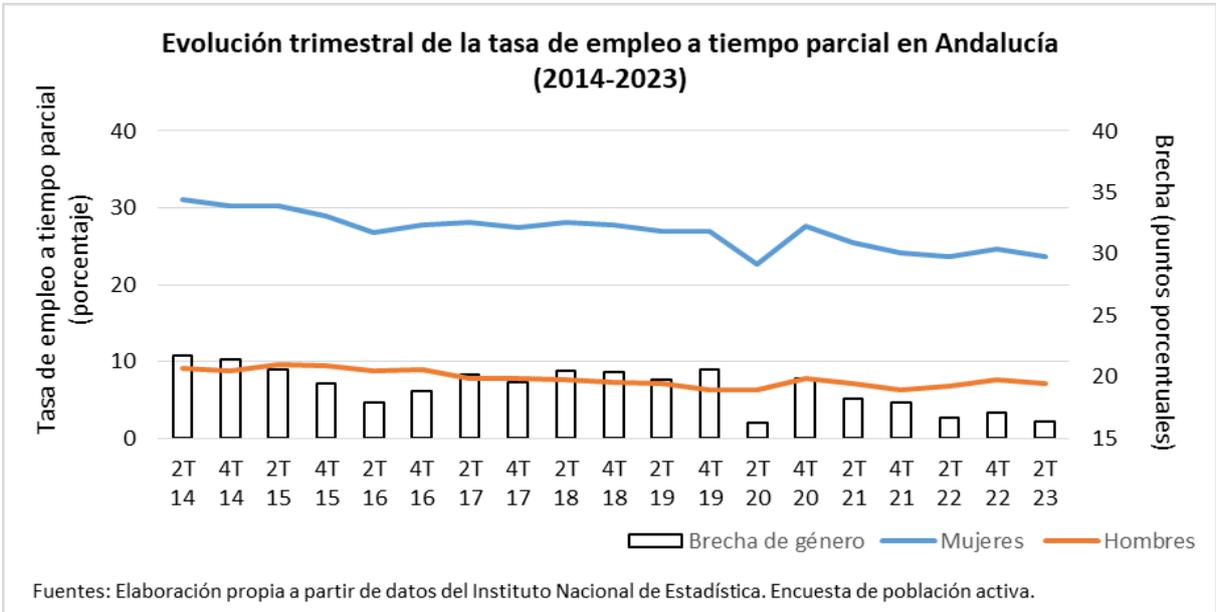
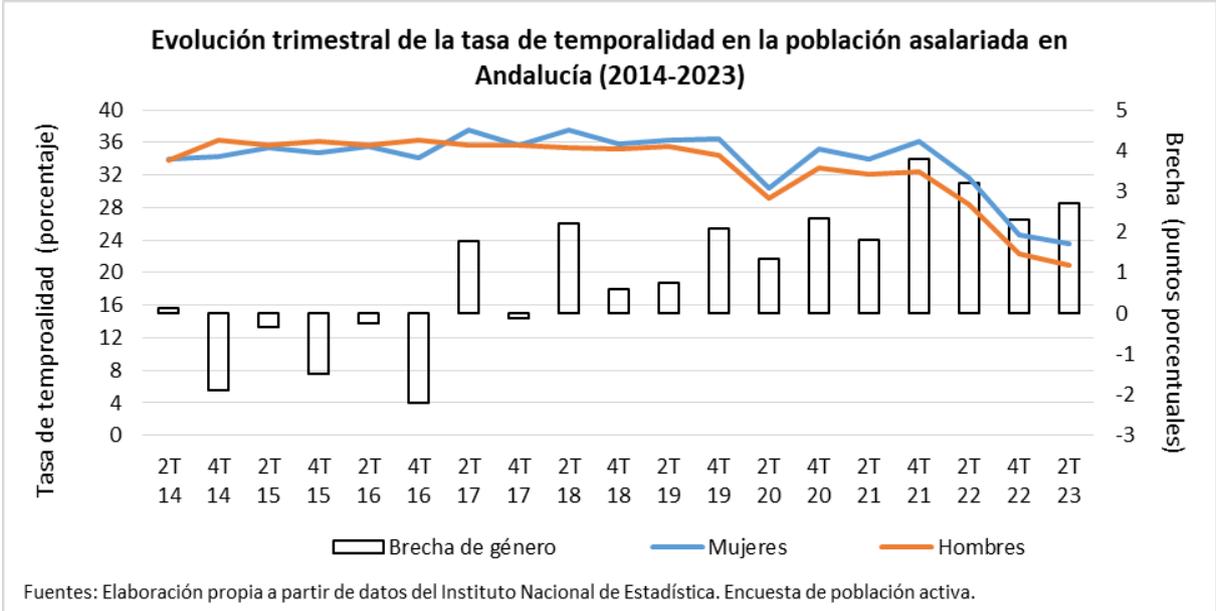


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

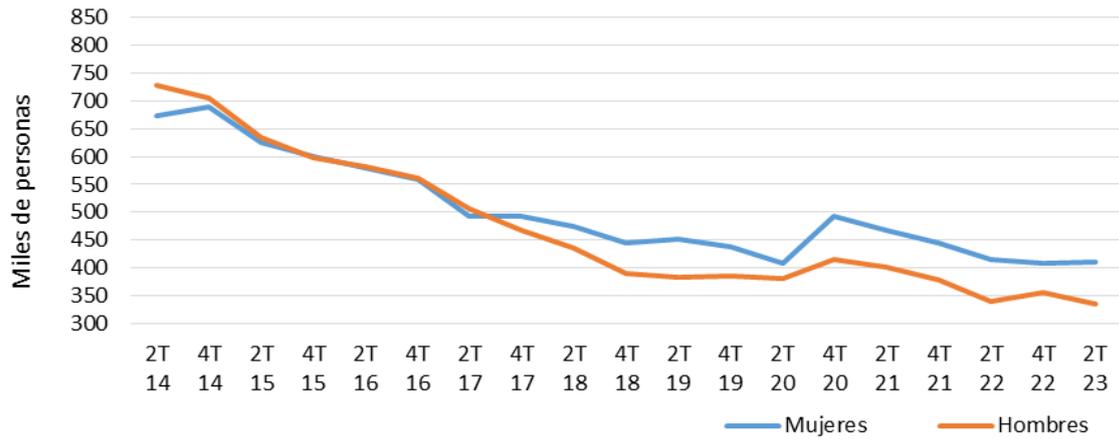
### Evolución trimestral de la tasa de empleo en Andalucía (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

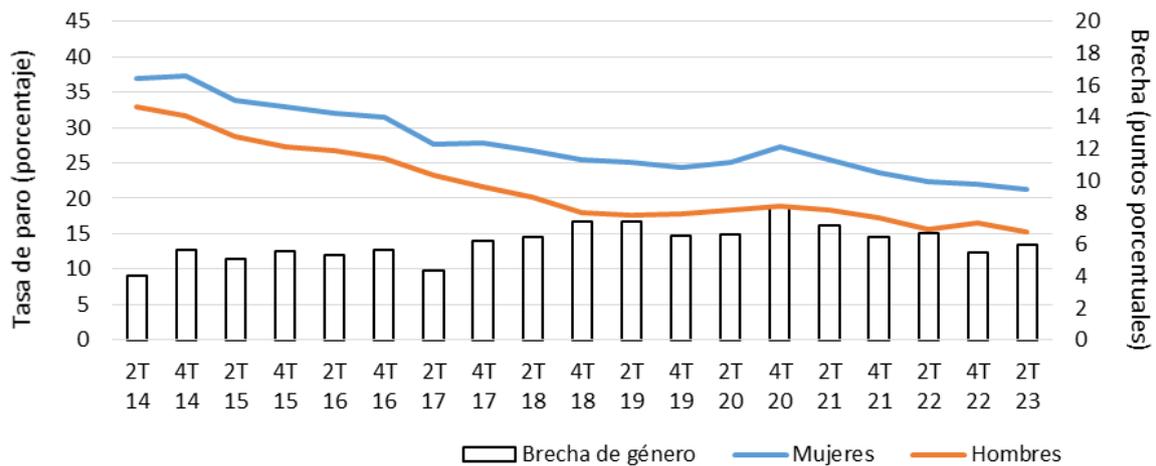


### Evolución trimestral de la población parada en Andalucía (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

### Evolución trimestral de la tasa de paro en Andalucía (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

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

---

### NOTICIAS

#### Andalucía

##### **Andalucía: Abierto el plazo de ayudas a ayuntamientos para que desarrollen actividades que favorezcan la conciliación**

El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) ha publicado, con fecha 13 de julio, las bases reguladoras y la convocatoria de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo por la que el 14 de julio se abre el plazo para que las corporaciones locales soliciten ayudas para la realización de actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En concreto, en el BOJA del 13 de julio se ha publicado una nueva convocatoria de la Línea 8 de la Orden de 5 de octubre de 2020, con un presupuesto de 1.438.000 euros, lo que supone un incremento de 358.000 euros frente al presupuesto destinado a la convocatoria 2022 de estas ayudas, con la que se financiaron proyectos de 70 entidades. Esta medida de apoyo a la conciliación está específicamente destinada a ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como otras entidades públicas vinculadas a ellos, de Andalucía, y subvenciona la realización de dos tipos de actuaciones. Por un lado, medidas relacionadas con la ampliación de horarios de centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes; y por otro, la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años de edad o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales. La cuantía de estas ayudas puede alcanzar los 20.000 euros por proyecto y el plazo de ejecución de las actividades debe estar comprendido en el año 2023, siendo objeto de subvención incluso proyectos que, cumpliendo los requisitos, se hayan desarrollado o estén en ejecución desde el 1 de enero de 2023.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/184494/ConsejeriadeEmpleo/conciliacion/ayudas/BOJA/Andalucia/JuntadeAndalucia>

##### **Empleo ayuda a los autónomos a conciliar su vida laboral y familiar con incentivos de hasta 7.200 euros**

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo vuelve a convocar, tras su publicación el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), dos líneas de subvenciones destinadas a personas trabajadoras autónomas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por una parte, se incluyen incentivos para la contratación de personas en desempleo en su actividad económica, lo que les permitiría el cuidado de sus hijos e hijas menores de tres años, y por otro, la posibilidad de contratar una persona para su negocio que le cubra en los supuestos de riesgo durante el embarazo y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

Estas subvenciones forman parte de la orden reguladora de la Consejería de Empleo aprobada en octubre del año 2020, que recoge hasta nueve líneas distintas de ayudas destinadas a cubrir un amplio abanico de posibilidades, desde el trabajo a distancia y el cuidado de menores y de personas en situación de dependencia, hasta la promoción de actividades lúdicas extraescolares por parte de las corporaciones locales. Las ayudas publicadas corresponden a las líneas 4 y 5, dirigidas únicamente a las personas trabajadoras autónomas.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiaempleo/184709/Ayudas/subvenciones/incentivos/personastrabajadorasautonomas/conciliacion/cuidadodehijos/sustitucion/JuntadeAndalucia/GobiernodeAndalucia/ConsejeriadeEmpleo/EmpleoTrabajoAutonomo>

### **Andalucía aprueba un protocolo para reforzar la atención a las víctimas de violencia de género**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del Protocolo de coordinación de los servicios de atención a la violencia de género de la Administración de Justicia, concretamente, el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA), y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), un nuevo instrumento para reforzar la asistencia a las víctimas de violencia de género. Este documento, que está dirigido al personal implicado en el apoyo a las víctimas, ha sido elaborado por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del IAM, con la colaboración de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. La finalidad de este protocolo es facilitar una adecuada coordinación y transmisión de la información necesaria entre los diferentes servicios con el objetivo de reducir o minimizar la revictimización de estas mujeres. El documento cuenta con once epígrafes y 120 páginas que incluyen un modelo de intervención y una propuesta de coordinación, así como una entrevista de valoración del estado psicosocial de la mujer víctima de violencia de género en la Administración de Justicia y una ficha de recogida de datos y de derivación, entre otros elementos. El protocolo establece que para llevar a cabo dicha coordinación es fundamental contar con una figura de referencia para la víctima, que haga de enlace entre el personal participante en su proceso, tanto si la denuncia llega a judicializarse como si no, de modo que se facilite el asesoramiento y orientación acerca del sistema judicial y de la red de recursos asistenciales especializados en violencia de género. Asimismo, en función de la urgencia y riesgo para las víctimas, se diseñará un Plan de Asistencia Individualizada desde un punto de vista multidisciplinar y multisectorial, que posibilite a las víctimas salir de la situación de violencia.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/184568/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

### **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 la mujer víctima comprenda 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 la mujer en el proceso de reestructuración personal que debe afrontar y potenciar la escucha activa de las mujeres asistentes a esta intervención.

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

## **El Consejo de Gobierno aprueba el Plan Anual de la Cooperación Andaluza 2023**

El Consejo de Gobierno ha aprobado el Plan Anual de la Cooperación Andaluza 2023, con el que la Junta de Andalucía refuerza el sistema andaluz de cooperación, sus recursos de gestión y la transparencia de la política andaluza y que, además, tiene entre sus principales objetivos luchar contra la pobreza, la desigualdad y promover el desarrollo humano sostenible con enfoque de género. El Plan se articula en torno a ocho líneas prioritarias, tales como apoyar procesos de desarrollo humano sostenible en los países socios de la cooperación andaluza; atender y proteger a personas afectadas por crisis humanitarias; fortalecer las capacidades de los agentes andaluces y de la sociedad para una ciudadanía solidaria, responsable y comprometida e impulsar la coherencia de políticas para el desarrollo y la generación de espacios de trabajo en alianzas en cumplimiento del ODS 17.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/184713/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

## **España y comunidades autónomas**

### **Paro femenino: estrechar la brecha y aumentar la ocupación**

En España, los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), bajo la gestión del Ministerio de Trabajo, reflejan el paro femenino y su positiva evolución, aunque aún quedan temas por mejorar, como reducir la brecha de género y ver qué ocurre con la ocupación después del verano. En junio, el paro bajó de los 2,7 millones de personas por primera vez desde 2008. Por tanto, sigue la tendencia descendente en términos de desempleo acumulada durante los últimos meses, y el número de personas paradas se sitúa, a finales de mes, en 2,68 millones. Una cifra que supone 50.268 menos comparados con el mes de mayo. Uno de los datos que más destacan sobre el desempleo de junio en España es que el paro entre las mujeres registra su nivel más bajo desde 2008, con 30.710 paradas menos. Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se trata de una bajada del 1,86% respecto al mes de mayo y la cifra total de paradas se queda entonces en 1.624.317 personas. Así, si se compara con el mes de junio de 2022, el paro femenino cae prácticamente en 100.000 personas (-99.498 personas) mientras que el desempleo masculino se queda en 1.064.525 al reducirse en 19.558 hombres (-1,80%) en comparación con el mes de mayo.

<https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/economia/paro-femenino-estrechar-brecha-y-posible-mayor-ocupacion-tras-verano/>

### **Las mujeres solo cobran más que los hombres en uno de 18 sectores en España**

El Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre su última Encuesta Anual de Estructura Salarial, con cifras de 2021 pero publicada recientemente en junio de 2023, muestra importantes diferencias en las retribuciones en función del sexo, la edad, el sector de actividad, el cargo, la comunidad autónoma y el tipo de contrato y jornada, entre otros factores. Los últimos datos del INE reflejan una brecha salarial por sexo: los hombres ganaron de media 28.388,69 euros al año, mientras que las mujeres cobraron 23.175,95 euros anuales, según los promedios del 2021: una distancia de 5.212,74 euros al año. De esta forma, la ganancia media anual femenina supuso el 81,6% de la masculina, destaca el Instituto Nacional de Estadística, que matiza que "esta diferencia se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.)". Asimismo, el incremento salarial de las mujeres fue de un 3,2%, por el 2,7% de los hombres.

Las diferencias económicas y sociales entre los hombres y mujeres en España quedan reflejadas en varios aspectos más: hay más mujeres con un salario anual menor o igual que el SMI (Salario Mínimo Interprofesional, que en 2021 era de 13.370 euros y en 2023, de 15.120 euros), 25% frente al 10,7% de hombres, así como con trabajos a tiempos parciales, y hay un 62,5% de mujeres entre las personas trabajadoras en la franja de

ganancia baja (por debajo de los 2/3 de la mediana). En cuanto a los salarios más elevados, el 3,9% de los hombres percibieron sueldos que eran al menos 5 veces superiores al SMI, por un 2,2% de las mujeres, y hay 3 veces más hombres que mujeres entre quienes ganaron el equivalente a 8 veces el SMI (0,22% por 0,07%). Las mujeres solo ganan más dinero que los hombres en una de las 18 secciones de actividad que recoge el INE en su última Encuesta Anual de Estructura Salarial; solo tienen un sueldo promedio mayor que los hombres en las industrias extractivas: ellas ganan de media 41.919,95 euros al año y ellos, 33.557,99 euros: una diferencia de prácticamente 8.362 euros. Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística matiza que tanto en este caso como en el del sector de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (con una ganancia media para las mujeres de unos 45.463 euros) el tamaño muestral es pequeño, lo que señala que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

<https://www.businessinsider.es/tabla-desigualdad-salarial-espana-mujeres-1273260>

## **Internacional**

### **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>

### **Informe: 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 de una brecha en las habilidades y de la baja representación de ciertos grupos de población, como es el caso de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, entre otros. Así se desprende del informe de Empleo y desarrollo social en Europa (ESDE) de 2023 que ha publicado el Ejecutivo comunitario y que 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](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2023_ESDE_final%20report.pdf)

### **Informe: Equilibrio de género en el sector de la seguridad. Instituto para la Igualdad de Género (IEGE), 2023**

Este informe estadístico presenta hallazgos clave sobre la representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones en el sector de la seguridad de la Unión Europea (UE). Los datos cubren organizaciones/cuerpos convocados a nivel internacional, de la UE y de los niveles de los Estados miembro, incluida la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), como una importante organización internacional que trabaja en el área. A pesar de los compromisos formales para abordar la desigualdad de género en las posiciones de liderazgo en el sector de la seguridad, los hallazgos muestran que el progreso ha sido limitado y las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas.

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Gender%20balance%20in%20the%20security%20sector\\_0.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Gender%20balance%20in%20the%20security%20sector_0.pdf)

### **La UE ratifica el Convenio de Estambul: "Las mujeres deben poder vivir libres de miedo, violencia e inseguridad"**

La Unión Europea (UE) ha ratificado el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul. "Para que podamos vivir en una Unión Europea justa e igualitaria, las mujeres y las niñas deben poder vivir libres del miedo, la violencia y la inseguridad cotidiana", ha señalado la comisaria de Igualdad, Helena Dalli. A día de hoy, el tratado ha sido ratificado por 38 partes (37 Estados y la Unión Europea). Además, está firmado por todos los Estados miembros de la UE y ratificado por 21 de ellos (Austria, Bélgica, Croacia, Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovenia, España y Suecia). Tal y como ha señalado Dalli, con la ratificación del Convenio de Estambul, la UE garantiza que se apliquen normas jurídicas penales mínimas para contrarrestar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en toda la unión, y lanza el mensaje de que abordar estas formas de violencia es una prioridad. A su juicio, este tratado abre el camino para crear un marco legal a nivel paneuropeo para proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia y prevenir, enjuiciar y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. El Convenio también establece un mecanismo de seguimiento específico (GREVIO) para asegurar la implementación efectiva de sus disposiciones.

[https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-ue-ratifica-convenio-estambul-mujeres-deben-poder-vivir-libres-miedo-violencia-inseguridad-20230628133754.html?utm\\_source=boletin&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=epsocial-1900](https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-ue-ratifica-convenio-estambul-mujeres-deben-poder-vivir-libres-miedo-violencia-inseguridad-20230628133754.html?utm_source=boletin&utm_medium=email&utm_campaign=epsocial-1900)

### **La Eurocámara defiende que el sexo sin consentimiento sea tipificado como violación en toda la UE**

El pleno del Parlamento Europeo ha confirmado que defenderá que el sexo sin consentimiento sea tipificado como delito de violación y perseguido en toda la Unión Europea en las negociaciones con los gobiernos europeos para reforzar la protección de las mujeres frente a la violencia machista, una posibilidad que los Veintisiete no contemplan porque consideran que la reforma que discuten no ofrece la base legal necesaria

para abordar la violación. De este modo, los eurodiputados han validado el mandato acordado en las comisiones de Libertades Civiles y de Derechos de la Mujer que servirá de base de discusión con el Consejo en las negociaciones. La directiva en desarrollo penalizará en toda la Unión Europea abusos como la mutilación genital femenina, el acoso cibernético, la difusión o intercambio no consentido de imágenes íntimas y la incitación al odio o la violencia contra la mujer a través de las redes. Los eurodiputados, recogiendo lo propuesto por la Comisión Europea como base de la negociación, quieren que se defina penalmente el delito de violación en base a la ausencia de consentimiento y que, además, precise que "el miedo o la intimidación" son factores que pueden impedir a las mujeres actuar o decidir libremente ante un posible agresor.

[https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-eurocamara-defiende-sexo-consentimiento-sea-tipificado-violacion-toda-ue-20230712121004.html?utm\\_source=boletin&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=epsocial-1900](https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-eurocamara-defiende-sexo-consentimiento-sea-tipificado-violacion-toda-ue-20230712121004.html?utm_source=boletin&utm_medium=email&utm_campaign=epsocial-1900)

## Informes

### **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](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 de una brecha en las habilidades y de la baja representación de ciertos grupos de población, como es el caso de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, entre otros. Así se desprende del informe de Empleo y desarrollo social en Europa (ESDE) de 2023 que ha publicado el Ejecutivo comunitario y que 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](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2023_ESDE_final%20report.pdf)

### **Información sobre las brechas salariales de género en los países de la OCDE. Guía para la implementación, monitoreo y reforma de la transparencia salarial. OCDE, 2023**

Las políticas de transparencia salarial están cobrando impulso en toda la OCDE. Más de la mitad de los países de la OCDE requieren que las empresas del sector privado informen sobre sus estadísticas de brecha salarial de género con regularidad a las partes interesadas, como personas empleadas, representantes de los trabajadores, el gobierno y/o la ciudadanía. Los informes sobre la brecha salarial de género, las auditorías de igualdad salarial y otras políticas de transparencia salarial ayudan a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, ya que estas medidas presentan información actualizada sobre la brecha salarial de género de una empresa, alientan a quienes emplean a ofrecer la misma remuneración por un trabajo de igual valor y brindan a las personas trabajadoras y a sus representantes información valiosa para luchar por la equidad salarial. Este documento presenta el inventario más completo hasta la fecha de los informes sobre las políticas y evaluaciones de la brecha salarial de género en los países de la OCDE, y ofrece orientación a los países interesados en introducir, reformar y monitorear sus sistemas de transparencia salarial para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ea13aa68-en/index.html?itemId=/content/publication/ea13aa68-en>

## ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

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

<b>Fuentes</b>	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
----------------	---