

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Marzo 2017

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE ANDALUCÍA

ÍNDICE

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO
2. INDICADORES DE COYUNTURA
3. INDICADORES ESTRUCTURALES
4. ANEXO GRÁFICO
5. INFORMES Y NOTICIAS DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO
6. ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

Boletín de Presupuesto y Género n° 22 elaborado por la
Secretaría General de Hacienda.
Este boletín tiene una periodicidad mensual.

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Informe sobre los beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) ha publicado en marzo de 2017 el Informe **“Economic Benefits of Gender Equality in the EU”**. Para ello ha utilizado un potente modelo econométrico (E3ME) para estimar los impactos económicos de las mejoras de la igualdad de género en varias áreas de política, tales como educación, mercado de trabajo y salarios. También considera el impacto demográfico de esa potencial mejora.

PIB per cápita

Para 2050, la mejora de la igualdad de género conduciría a un aumento del PIB per cápita de la UE de entre el 6,1% y el 9,6%, lo que supone entre 1,95 y 3,15 billones de euros. Las políticas directas y transversales para la igualdad de género tienen efectos contundentes, en comparación con otras políticas sectoriales, como las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y la educación. Así, una mejora en los niveles educativos en los estados miembro se espera, según un estudio reciente¹, que conduzca para 2050 a una subida mucho menor (2,2%) a la esperada por las mejoras de género.

Empleo

Las mejoras en la igualdad de género en la Unión Europea posibilitarían la creación de 10,5 millones de empleos adicionales en 2050, tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, alrededor del 70% de estos puestos de trabajo serían ocupados por estas últimas, de forma que las tasas de empleo femenino y masculino acabarían confluyendo en una tasa de empleo del 80% en 2050. Las brechas de género en empleos y salarios hacen que las mujeres sean mucho más vulnerables a la pobreza, por lo que estos nuevos empleos femeninos son estratégicos para reducirla, contribuyendo así a una de las prioridades clave de la Estrategia UE 2020. Así mismo, más igualdad en la educación, sobre todo en áreas como la I+D+i, donde las mujeres están subrepresentadas, incrementaría la tasa de actividad en la UE, generando un aumento del PIB per cápita de entre el 3,2% y el 5,5% en 2050. Esto representa un aumento de 280.000 millones de euros en el PIB para 2030 y de 1.490 millones de euros para 2050.

Las mejoras en la brecha salarial de género, aunque tienen según el estudio efectos directos más bajos sobre el PIB (hasta el 0,2% entre 2030 y 2050), sí tienen otros impactos positivos previsible, como que se reduzcan las tasas de pobreza femenina, y la brecha de género en las pensiones (EIGE, 2016). Unos mejores salarios también aumentarían la confianza de las mujeres en el trabajo y en los niveles de responsabilidad alcanzados, progresando en posiciones de liderazgo (Booth, 2003), y mejorarían su capacidad de ahorro e inversión (Banco Mundial, 2012).

Mejoras por países

Por Estados miembros, se observa que en promedio la igualdad de género produciría mejoras de en torno al 4% en el PIB, pero el impacto puede llegar hasta el 12% de mejora en países donde las desigualdades de género son actualmente mayores, lo que es muy importante en el contexto de crecimiento inclusivo y equilibrio regional y territorial que establece la UE.

Aumento de la competitividad

Las medidas de igualdad de género podrían dar lugar a una mayor capacidad productiva potencial de la economía y a contar con precios más bajos. En consecuencia, la UE podría producir más bienes y servicios internamente y también ser más competitivos en los mercados internacionales, produciéndose mejoras en la balanza comercial, con incremento de las exportaciones de entre un 1,6% y un 2,3% y descenso de las importaciones de entre el 0,4% y el 0,7% en 2050. Todo ello ayudaría a mantener el comercio internacional como uno de los motores clave de crecimiento, en consonancia con la estrategia Europa 2020.

En conclusión, combatir de forma integral las desigualdades de género es mejor que abordarlas una por una. El estudio de EIGE muestra que la igualdad de género en un dominio tiene efectos de derrame en otros dominios. Más mujeres en los estudios de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) pueden conducir a mejoras en las tasas de actividad laboral de las mujeres. Promover una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad salarial es crucial para alcanzar el objetivo de Europa 2020 de llegar a una tasa de empleo global de mujeres y hombres de al menos el 75% para 2020.

Poner la igualdad de género en el centro de la estrategia de seguimiento de Europa 2020, y otras reformas políticas, haría que el sistema económico fuera más inclusivo. Permitiría a las mujeres alcanzar su pleno potencial y beneficiar a toda la sociedad.

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

¹ Dirección General de Educación y Cultura. Comisión Europea. (2016).

2. INDICADORES DE COYUNTURA

* Variaciones interanuales en % sobre el mismo período del año anterior, salvo indicación en contra. Variaciones interanuales de tasas expresadas en puntos porcentuales.

(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | Período | Comentario |
|----------------------|--|-----------|------|--------|------|---------|--|
| | | M | H | M | H | | |
| 1 | Empleo | | | | | | |
| 1.1 | Población activa | -2,4 | -0,3 | -0,4 | -0,7 | 4T 16 | Baja interanualmente por quinto trimestre consecutivo la población activa en Andalucía, y por sexto en España. Destaca la bajada de la actividad en las mujeres andaluzas. |
| 1.2 | Tasa de actividad (valor) | 50,6 | 64,6 | 53,4 | 64,8 | 4T 16 | La tasa de actividad se sitúa en torno al 50% en las mujeres, y en torno al 65% en los hombres. Es mayor para las mujeres en España, mientras que presenta valores similares para los hombres en los ámbitos autonómico y nacional. |
| 1.3 | Variación de la tasa de actividad | -1,4 | -0,4 | -0,4 | -0,6 | 4T 16 | Baja la tasa de actividad, particularmente en las mujeres andaluzas. |
| 1.4 | Población ocupada | -0,3 | 1,8 | 2,5 | 2,1 | 4T 16 | La población ocupada crece en Andalucía, por duodécimo trimestre, con respecto a periodo similar del año anterior, y lo hace pese a que baja la ocupación femenina. El aumento es mayor en España, donde además crece para ambos sexos. |
| 1.5 | Agro | 1,8 | -3,0 | 13,2 | 2,4 | 4T 16 | El empleo en el sector agrario desciende en Andalucía al final de 2016, con respecto al mismo periodo de 2015, debido a la caída del empleo entre los hombres, ya que entre las mujeres aumenta. Importante subida interanual del empleo femenino en el agro en España. |
| 1.6 | Industria | 12,4 | 16,5 | 1,3 | 5,8 | 4T 16 | El último trimestre de 2016 registra un incremento del empleo en la industria. Esta subida es mayor relativamente en Andalucía, y en ambos territorios, nacional y autonómico, aumenta más el empleo masculino. |
| 1.7 | Construcción | 20,5 | 3,5 | 10,6 | 1,3 | 4T 16 | Sube interanualmente el número de personas empleadas en la construcción, con crecimientos más acusados entre las mujeres, tanto andaluzas como españolas, aunque la participación femenina sigue presentando la mayor brecha del total de sectores (menos del 10% de mujeres). |
| 1.8 | Servicios | -1,1 | 0,2 | 2,3 | 1,1 | 4T 16 | El empleo en los servicios baja ligeramente en Andalucía a finales de 2016 con respecto a 2015 debido a la bajada en el número de mujeres empleadas. Sube en España, más entre las mujeres. |
| 1.9 | Tasa de empleo (valor) | 34,7 | 48,0 | 42,6 | 53,6 | 4T 16 | La tasa de empleo en España es mayor que en Andalucía. Por sexos, en ambos territorios es menor para las mujeres. |
| 1.10 | Variación de la tasa de empleo | -0,2 | 0,7 | 0,9 | 1,0 | 4T 16 | Las tasas de empleo totales suben ligeramente en términos interanuales, aunque por sexo, se observa que la tasa baja para las mujeres andaluzas, siendo la primera bajada que se registra desde el segundo trimestre de 2014. |
| 1.11 | Trabajador/a por cuenta propia | 3,3 | 3,0 | 3,3 | -1,0 | 4T 16 | El trabajo por cuenta propia sube en Andalucía en torno al 3%, tanto en hombres como en mujeres. Similar subida se da en las mujeres españolas, mientras que baja para los españoles, por tercer trimestre consecutivo. |
| 1.12 | Asalariados/as | -0,9 | 1,5 | 2,3 | 2,9 | 4T 16 | El número total de personas asalariadas sube, más en España que en Andalucía. En este contexto de crecimiento, se observa sin embargo que el empleo asalariado femenino baja en Andalucía. |
| 1.13 | Asalariados/as con contrato indefinido | 0,1 | 1,4 | 0,7 | 2,2 | 4T 16 | A finales de 2016, el número de personas asalariadas que cuentan con contrato indefinido es mayor que a finales de 2015. Sube más entre los hombres. |
| 1.14 | Asalariados/as con contrato temporal | -2,7 | 1,8 | 6,9 | 5,0 | 4T 16 | Es en el empleo de carácter temporal donde se localiza la bajada de empleo asalariado femenino en Andalucía. Sube en el resto de la población, y son mayores los incrementos en España que en Andalucía. |
| 1.15 | Tasa de temporalidad | 34,1 | 36,3 | 26,9 | 26,1 | 4T 16 | La temporalidad es más alta en Andalucía. Por sexo, mientras que en España es mayor para las mujeres, en Andalucía la masculina supera a la femenina. |
| 1.16 | Variación de la tasa de temporalidad | -0,6 | 0,1 | 1,1 | 0,5 | 4T 16 | Baja la temporalidad entre las mujeres andaluzas, debido al decremento del empleo temporal en el colectivo. Sube para el resto de la población. |
| 1.17 | Ocupación a tiempo completo | 1,4 | 2,5 | 3,4 | 2,4 | 4T 16 | Aumenta el número de personas con contrato a tiempo completo, con respecto al último trimestre de 2015. El aumento es ligeramente mayor en España. |

| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | Período | Comentario |
|----------------------|---|-----------|-------|--------|-------|---------|--|
| | | M | H | M | H | | |
| 1 | Empleo | | | | | | |
| 1.18 | Tasa de ocupación a tiempo completo (valor) | 72,3 | 91,1 | 75,6 | 92,3 | 4T 16 | La tasa de empleo a tiempo completo de los hombres supera en casi 20 puntos porcentuales a la de las mujeres, tanto en España como en Andalucía. |
| 1.19 | Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo | 1,2 | 0,6 | 0,6 | 0,2 | 4T 16 | Aumenta por encima del conjunto la ocupación a tiempo completo entre las mujeres andaluzas. |
| 1.20 | Ocupación a tiempo parcial | -4,5 | -4,4 | -0,1 | -1,1 | 4T 16 | Desciende interanualmente el número de personas con jornada parcial, en mayor medida en Andalucía. |
| 1.21 | Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor) | 27,7 | 8,9 | 24,4 | 7,7 | 4T 16 | Las mujeres presentan tasas de ocupación parcial superiores a los hombres, en casi 19 puntos en Andalucía y 17 en España. |
| 1.22 | Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial | -1,2 | -0,6 | -0,6 | -0,3 | 4T 16 | Baja la ocupación a tiempo parcial con respecto a 2015, sobre todo entre las mujeres de Andalucía. |
| 1.23 | Población parada | -6,8 | -6,2 | -10,4 | -12,3 | 4T 16 | Desciende nuevamente (once trimestres de bajada) el número de personas desempleadas tanto en Andalucía como en España, aunque en el total nacional la bajada del desempleo es mayor. |
| 1.24 | Tasa de paro (valor) | 31,4 | 25,7 | 20,3 | 17,2 | 4T 16 | La tasa de paro en Andalucía es mayor que en España, tanto para los hombres como para las mujeres. Es mayor para las mujeres, tanto en Andalucía como en España. La diferencia entre sexos es mayor en Andalucía. |
| 1.25 | Variación de la tasa de paro | -1,5 | -1,6 | -2,3 | -2,3 | 4T 16 | Baja la tasa de paro con respecto al último trimestre de 2015. El descenso es mayor en España, y no se observan diferencias significativas por sexo. |
| 1.26 | Parados/as que buscan primer empleo | -12,4 | 19,1 | -8,3 | -8,3 | 4T 16 | El número de personas desempleadas que están buscando su primer empleo a finales de 2016 es menor que el año anterior, salvo en el caso de los hombres andaluces. |
| 1.27 | Parados/as larga duración (> 2 años) | -12,7 | -15,0 | -14,9 | -16,4 | 4T 16 | Por octavo trimestre consecutivo, baja la población parada de larga duración con respecto al año anterior. Descensos ligeramente mayores en España. La bajada es mayor entre los hombres. |
| 1.28 | Paro registrado | -6,4 | -13,1 | -7,0 | -12,9 | FEB 17 | Continúa el descenso en términos interanuales del paro registrado. Así mismo, sigue bajando más entre los hombres que entre las mujeres. |
| 1.29 | Contratos registrados | 7,8 | 9,6 | 4,1 | 6,5 | FEB 17 | Los contratos registrados en el mes de febrero superan a los del mismo mes de 2016. La subida es en torno a dos puntos porcentuales mayor en los hombres que en las mujeres, tanto en Andalucía como en España. |
| 1.30 | Indefinidos | 7,9 | 1,2 | 8,7 | 8,1 | FEB 17 | La contratación indefinida sube interanualmente. Destaca el hecho de que en Andalucía el número de contratos indefinidos a mujeres crece sustancialmente más que el de los efectuados a hombres. |
| 1.31 | Temporales | 7,8 | 9,9 | 3,5 | 6,3 | FEB 17 | Suben también los contratos temporales con respecto al mismo mes del año anterior. Esta subida es mayor entre los hombres, y de mayor envergadura en términos relativos en Andalucía que en España. |
| 1.32 | Variación tasa de temporalidad en contratos registrados | 0,0 | 0,3 | -0,5 | -0,1 | FEB 17 | Escasa variación de la tasa de temporalidad. Mientras que en Andalucía sube (debida a la subida entre los hombres, pues desciende para las mujeres), en España baja ligeramente. |
| 1.33 | Afiliaciones SS | 2,9 | 3,9 | 3,3 | 3,6 | FEB 17 | El número de personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del mes de febrero superó al registrado el año anterior en alrededor de 3,5 puntos porcentuales, salvo entre las mujeres andaluzas, cuya afiliación creció 2,9 puntos. |

3. 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 | 50,9 | 49,1 | 51,2 | 48,8 | 2016 (1) |
| 1.2 | Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer) | 1,4 | | 1,3 | | 1,6 | | 2015 (2) |
| 1.3 | Edad media de la maternidad (años) | 31,4 | | 31,9 | | 30,4 | | 2015 (2) |
| 2 | Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar | | | | | | | |
| 2.1 | Población activa | 45,2 | 54,8 | 46,5 | 53,5 | 46,0 | 54,0 | 2016 (1) |
| 2.2 | Tasa de actividad (%) | 51,3 | 64,6 | 53,6 | 65,1 | 51,4 | 64,3 | 2016 (1) |
| 2.3 | Población ocupada | 43,2 | 56,8 | 45,5 | 54,5 | 45,9 | 54,1 | 2016 (1) |
| 2.4 | Agro | 25,3 | 74,7 | 23,1 | 76,9 | | | 2016 |
| 2.5 | Industria | 21,5 | 78,5 | 24,6 | 75,4 | | | 2016 |
| 2.6 | Construcción | 5,2 | 94,8 | 7,9 | 92,1 | | | 2016 |
| 2.7 | Servicios | 50,5 | 49,5 | 53,4 | 46,6 | | | 2016 |
| 2.8 | Tasa de empleo (%) | 34,8 | 47,7 | 42,2 | 53,3 | 46,4 | 58,3 | 2016 (1) |
| 2.9 | Trabajador/a por cuenta propia | 33,2 | 66,8 | 34,2 | 65,8 | 31,9 | 68,1 | 2016 (1) |
| 2.10 | Asalariados/as | 45,4 | 54,6 | 47,8 | 52,2 | 48,2 | 51,8 | 2016 (1) |
| 2.11 | Ocupación a tiempo completo | 37,8 | 62,2 | 40,7 | 59,3 | 38,8 | 61,2 | 2016 (1) |
| 2.12 | Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación) | 72,7 | 91,1 | 75,8 | 92,2 | 67,3 | 90,0 | 2016 (1) |
| 2.13 | Ocupación a tiempo parcial | 69,9 | 30,1 | 72,2 | 27,8 | 38,8 | 61,2 | 2016 (1) |
| 2.14 | Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación) | 27,3 | 8,9 | 24,2 | 7,8 | 32,6 | 10,0 | 2016 (1) |
| 2.15 | Población parada | 50,3 | 49,7 | 50,6 | 49,4 | 46,5 | 53,5 | 2016 (1) |
| 2.16 | Tasa de paro (%) | 32,1 | 26,2 | 21,4 | 18,1 | 9,5 | 9,4 | 2016 (1) |
| 2.17 | Parados/as que buscan primer empleo | 58,3 | 41,7 | 56,8 | 43,2 | 46,3 | 53,7 | 2016 (3) |
| 2.18 | Parados/as larga duración (> 2 años) | 51,9 | 48,1 | 51,1 | 48,9 | | | 2016 |
| 2.19 | Población inactiva | 58,9 | 41,1 | 58,4 | 41,6 | 59,2 | 40,8 | 2016 (1) |
| 2.20 | Estudiante | 50,5 | 49,5 | 50,5 | 49,5 | | | 2016 |
| 2.21 | Jubilado/a | 31,9 | 68,1 | 34,9 | 65,1 | | | 2016 |
| 2.22 | Labores del hogar | 90,5 | 9,5 | 90,0 | 10,0 | | | 2016 |
| 2.23 | Paro registrado | 55,1 | 44,9 | 55,4 | 44,6 | | | 2016 |
| 2.24 | Contratos registrados | 39,8 | 60,2 | 43,9 | 56,1 | | | 2016 |
| 2.25 | Contratos indefinidos | 44,6 | 55,4 | 46,2 | 53,8 | | | 2016 |
| 2.26 | Contratos temporales | 39,6 | 60,4 | 43,6 | 56,4 | | | 2016 |
| 2.27 | Afiliación a la SS | 46,1 | 53,9 | 46,2 | 53,8 | | | 2016 |
| 2.28 | Estructura salarial: Ganancia media anual (euros) | 17.479 | 23.518 | 19.745 | 25.727 | | | 2014 |
| 2.29 | Estructura salarial: Ganancia media hora (euros) | 12,6 | 14,5 | 13,6 | 15,8 | | | 2014 |

| 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 | | | | | | | |
| 2.30 | Brecha salarial (%) | 12,9 | | 14,4 | | 16,5 | | 2014 |
| 2.31 | Prestaciones por maternidad | 98,7 | 1,3 | 98,0 | 1,9 | | | 2016 |
| 2.32 | Duración media diaria dedicada al hogar y familia (minutos) | 271 | 155 | 269 | 152 | | | 2010 |
| 2.33 | Duración media diaria dedicada a aficiones e informática (minutos) | 102 | 98 | 139 | 125 | | | 2010 |
| 3 | Educación | | | | | | | |
| 3.1 | Tasa de abandono educativo temprano (%) | 20,8 | 28,9 | 15,8 | 24,0 | 9,5 | 12,4 | 2015 |
| 3.2 | Matrículas universitarias de grado y 1º y 2º ciclo | 52,5 | 43,7 | 53,2 | 44,4 | | | 2016 (3) |
| 3.3 | Egresados/as universitarios de grado y 1º y 2º ciclo | 59,5 | 40,5 | 57,6 | 42,4 | | | 2015 (3) |
| 3.4 | Matrículas universidad masters | 56,1 | 43,9 | 53,7 | 46,3 | | | 2016 |
| 3.5 | Egresados/as universidad masters | 58,7 | 41,3 | 56,3 | 43,7 | | | 2015 |
| 3.6 | Tesis doctorales | 50,3 | 49,7 | 50,1 | 49,9 | | | 2014 |
| 3.7 | Catedráticos/as de universidad | 20,1 | 79,9 | 20,8 | 79,2 | | | 2015 |
| 4 | Ciencia y Tecnología | | | | | | | |
| 4.1 | Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo) | 20,5 | 25,7 | 25,0 | 30,1 | | | 2014 |
| 5 | Salud | | | | | | | |
| 5.1 | Esperanza de vida al nacer (años) | 84,1 | 78,7 | 85,4 | 79,9 | 83,6 | 78,1 | 2015 (2) |
| 5.2 | Esperanza de vida a los 65 años (años) | 21,4 | 17,8 | 22,7 | 18,8 | 21,6 | 18,2 | 2015 (2) |
| 5.3 | Tasa de mortalidad infantil (‰) | 3,0 | 2,9 | 2,4 | 2,9 | | | 2015 |
| 5.4 | Incidencia IVEs (‰) | 10,6 | | 10,4 | | | | 2015 |
| 5.5 | Casos acumulados de VIH-SIDA | 16,8 | 83,2 | 20,3 | 79,7 | | | 2015 (4) |
| 5.6 | Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%) | 70,4 | 78,3 | 71,3 | 79,3 | | | 2012 |
| 6 | Violencia de género | | | | | | | |
| 6.1 | Denuncias por violencia de género (tasa por millón) | 7.817 | | 6.346 | | | | 2015 |
| 6.2 | Mujeres fallecidas por violencia de género (tasa por millón) | 3,9 | | 2,9 | | | | 2015 |
| 6.3 | Mujeres fallecidas por violencia de género (nº) | 14 | | 60 | | | | 2015 |

| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | UE | | Período |
|----------------------|--|-----------|------|--------|------|------|------|---------|
| | | M | H | M | H | M | H | |
| 7 | Poder y toma de decisiones | | | | | | | |
| 7.1 | Composición de Parlamentos Autonómicos | 50,5 | 49,5 | 45,2 | 54,8 | | | 2016 |
| 7.2 | Alcaldías | 24,2 | 75,8 | 19,4 | 80,6 | | | 2016 |
| 7.3 | Gobiernos autonómicos | 42,9 | 57,1 | 43,2 | 56,8 | | | 2016 |
| 8 | Vulnerabilidad y múltiple discriminación | | | | | | | |
| 8.1 | Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%) | 31,0 | 32,9 | 28,3 | 29,0 | 24,4 | 23,0 | 2015 |
| 8.2 | Personas con certificado discapacidad | 45,4 | 54,6 | 45,3 | 54,7 | | | 2014 |
| 9 | Deportes | | | | | | | |
| 9.1 | Licencias federativas | 18,5 | 81,5 | 21,5 | 78,5 | | | 2015 |

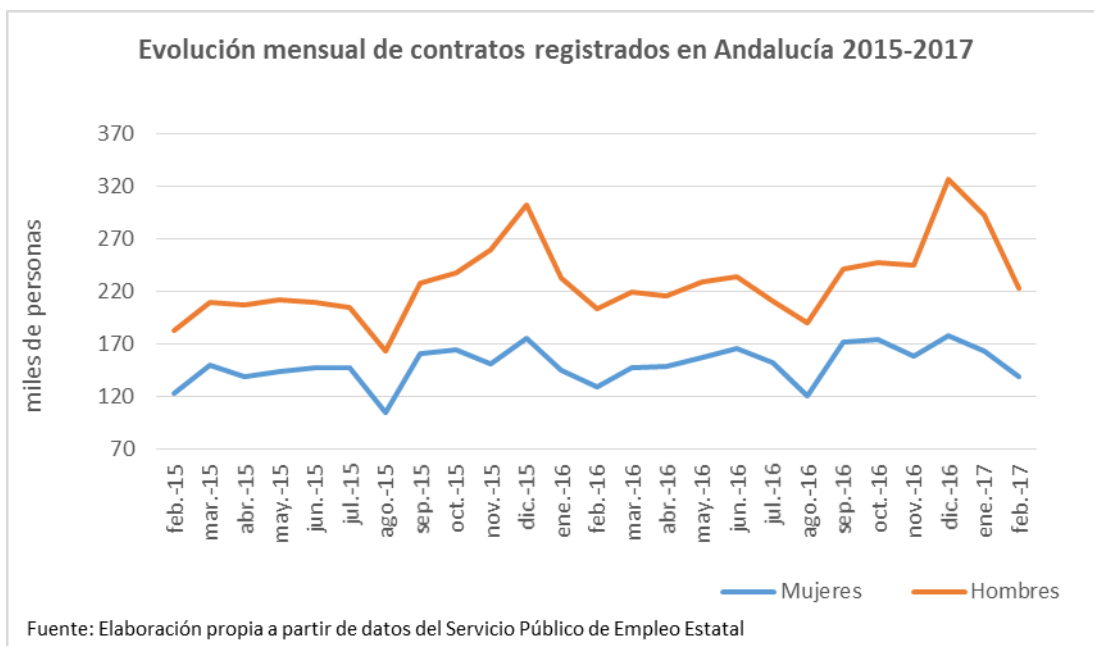
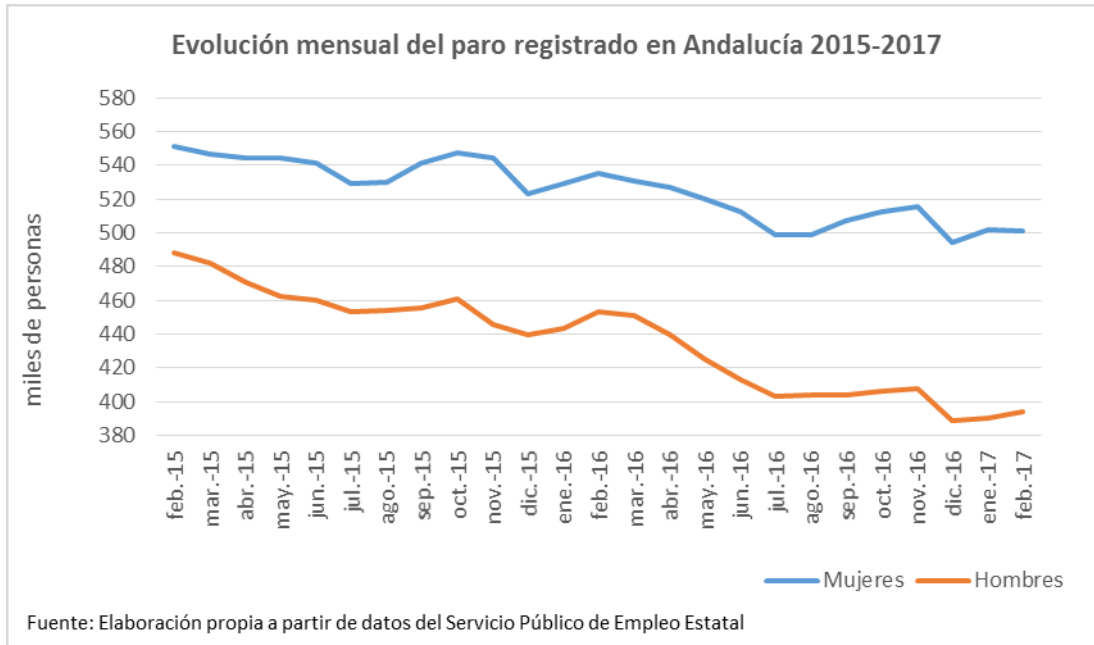
(1) Datos 2015 para UE

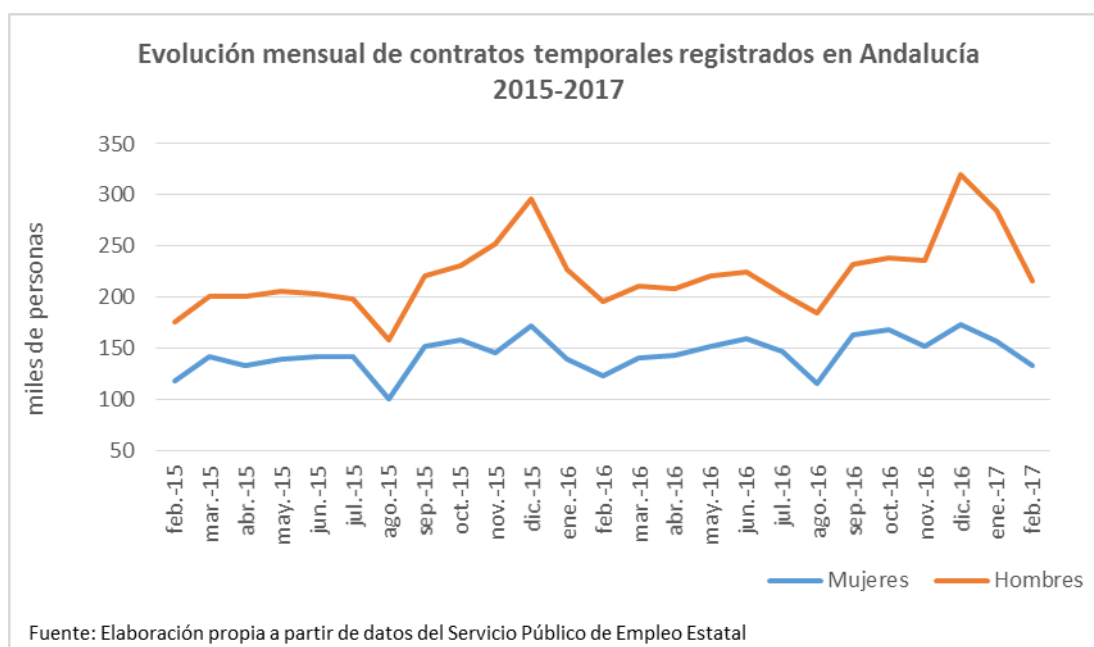
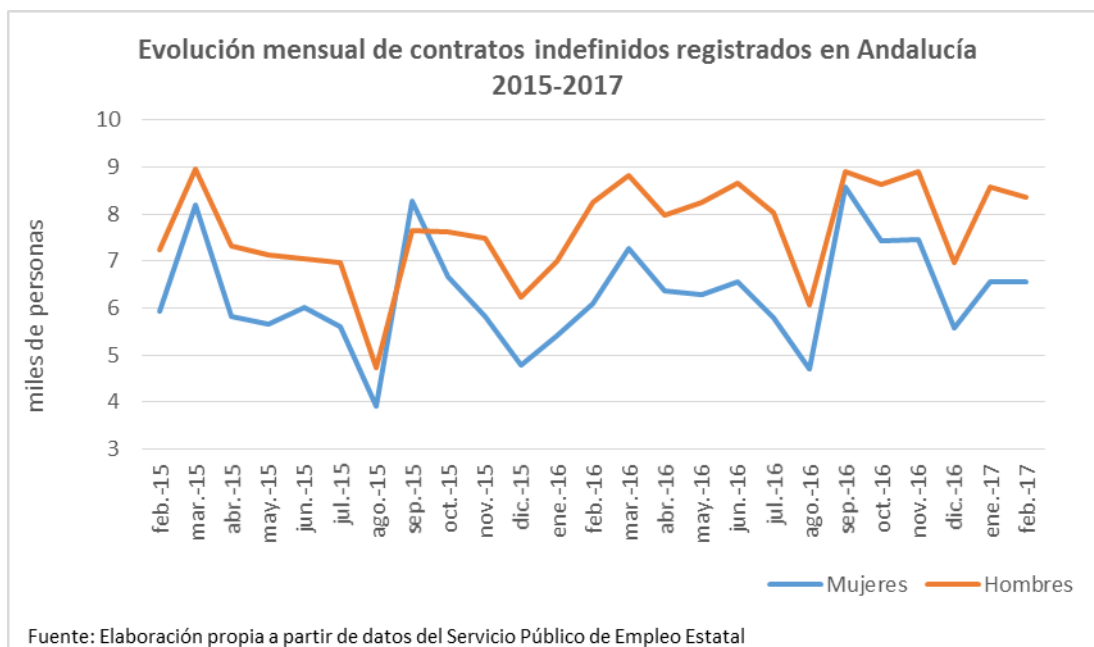
(2) Datos 2014 para UE

(3) Datos 2013 para la UE

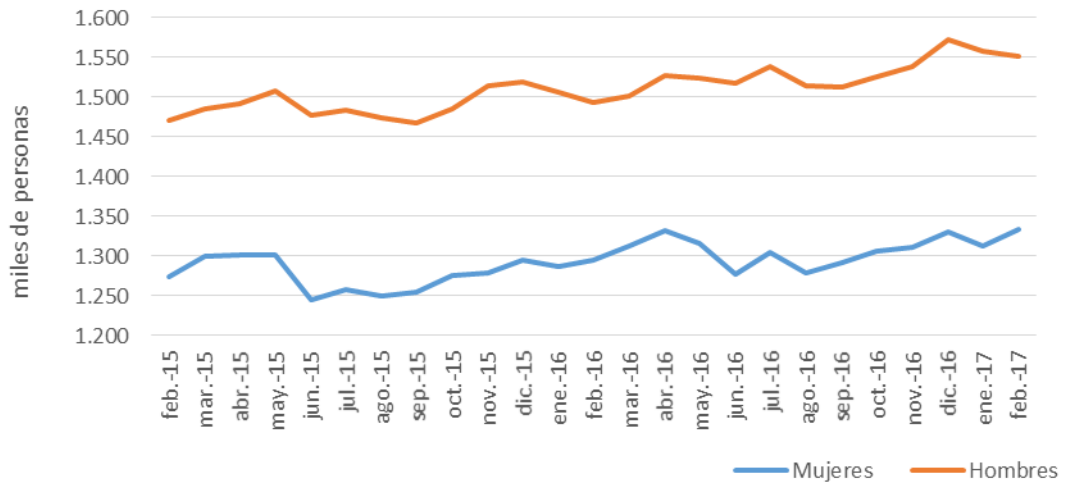
(4) Datos 2013 para Andalucía (últimos datos disponibles)

4. ANEXO GRÁFICO





Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2015-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

5. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

La Junta apuesta por medidas para favorecer el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad salarial

El Consejo de Gobierno ha aprobado una declaración institucional con motivo de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en la que ha apostado por medidas que "favorezcan el acceso y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad salarial". Asimismo, el texto asume el compromiso de "mantener y potenciar acciones positivas que permitan a las mujeres desempeñar puestos de decisión, no sólo en el ámbito político sino especialmente en otros como el social, económico y financiero".

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/119768/consejo/gobierno/declaracion/institucional/con/motivo/8/marzo/dia/internacional/mujeres/junta/andalucia

¿Buscan las empresas andaluzas la excelencia en igualdad?

Desde que en 2010 el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad pusiera en marcha la Red DIE, o lo que es lo mismo, la Red de empresas con distintivo Igualdad en la Empresa, un total de 127 entidades en toda España han concurrido para obtenerlo, poniendo así de manifiesto que destacan por desarrollar políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral mediante la implementación de medidas o planes con este fin. En Andalucía, solo siete entidades han concurrido, desde el año 2010, a obtener el distintivo institucional 'Igualdad en la empresa' del Gobierno central.

<http://elcorreoweb.es/andalucia/buscan-las-empresas-andaluzas-la-excelencia-en-igualdad-MK2729824>

España y Comunidades Autónomas

La perspectiva de género en el presupuesto de Madrid incluye diversas actuaciones para avanzar en igualdad

El delegado de Economía y Hacienda, Carlos Sánchez Mato, y la titular de Equidad, Derechos Sociales y Empleo, Marta Higuera, han presentado el informe de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto, el «ponerse las gafas moradas» para diseñar las cuentas, junto con trabajadoras de las dos áreas y ante la presencia de representaciones de partidos como IU y Podemos. El informe presentado supone el estudio de todas las secciones del presupuesto y de los 124 programas que lo componen, de los que más del 50 por ciento (64) tienen un impacto de género positivo, es decir, cuentan con una memoria específica.

http://www.abc.es/espana/madrid/abci-perspectiva-genero-presupuesto-madrid-incluye-plan-seguridad-noches-201703131815_noticia.html

La igualdad de género en la última década: radiografía de una brecha que no cesa

En el año 2007 el salario medio anual de las mujeres en España fue de 16.943,89 euros, frente a los 22.780,29 euros de los hombres, es decir, 5.836,4 euros menos (un 25,6%), según el Instituto Nacional de Estadística (INE) que constata una desigualdad de la distribución salarial entre hombres y mujeres "apreciable". Una década después, ¿se han producido avances? A tenor de los últimos datos, correspondientes a 2016, la respuesta parece clara: las cifras del INE revelan que las ganancias medias anuales de los hombres ascienden a 25.727,24 euros, frente a los 19.744,82 euros de las mujeres, lo que supone 5.982,42 euros menos (un 23,2% menos). Los sueldos aumentan pero las distancias entre ambos sexos apenas se reducen.

http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-igualdad-genero-ultima-decada-radiografia-brecha-no-cesa-10anosepsocial-20170307102335.html?utm_source=boletin&utm_medium=email&utm_campaign=usuariosboletin

Paso atrás en la igualdad de género.

Según el Informe Gender Gap 2016 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), no avanzamos hacia la igualdad, al menos, en términos absolutos. El estudio concluye que, en 74 de los 144 países analizados, han caído los índices de igualdad. España es uno de ellos. Ha pasado de la posición 25 en el informe de 2015, a la 29 en el del pasado año, y su puntuación ha bajado de 0,742 (sobre 1), a 0,738. Estos y otros datos muestra la permanencia de brechas de género laboral y salarial.

<http://www.elmundo.es/economia/2017/03/05/58b956ebe5fdea615f8b45f5.html>

La maternidad es todavía el principal freno en la carrera profesional de las mujeres

A pesar de que poco a poco se van abriendo camino las políticas de conciliación, la llegada de un descendiente a la unidad familiar o la existencia de una persona dependiente que necesita cuidados específicos es una responsabilidad que siguen asumiendo las mujeres. Lo hacen bajo la fórmula de excedencias o reducciones de jornadas; y en los casos extremos abandonando el trabajo fuera del hogar para dedicarse a estas tareas de cuidados. Las estadísticas son claras en este sentido y confirman, por ejemplo, que el 96% de las reducciones de jornadas que se conceden en España son solicitadas por las mujeres, mientras que sólo el 4% de los hombres decide dar el paso de ajustar sus jornadas laborales a esta forma de conciliar el trabajo fuera y dentro de casa.

http://www.diariosur.es/malaga/201703/08/maternidad-todavia-principal-freno-20170307235955.html?vocstag=sur&m_i=6BJ6rMTFKrlwmnDQ03XVXiVighx0PtBJQqm4qs10Jabszfv5my9yFEsgoxy1SbCLXGlt_gls_y1zAadkDWT_v2EySvvt6V

Internacional

¿Por qué los gobiernos deberían introducir los presupuestos con perspectiva de género? en "The Economist"

Los gobiernos han adoptado diferentes posturas para alcanzar la igualdad de género, más o menos acertadas o con mayor o menor éxito. Cabe destacar la que han adoptado algunos políticos, denominada **presupuestos con perspectiva de género**. No sólo promete hacer mucho bien para las mujeres, sino que lleva una lección para los defensores de cualquier causa: el camino al corazón de un gobierno es a través de su bolsillo.

En su forma más simple, el presupuesto con perspectiva de género se propone cuantificar cómo las políticas afectan a mujeres y hombres de manera diferente. Ese paso aparentemente trivial convierte la llamada para tratar a las mujeres de manera justa en la moneda del gobierno: costes y beneficios, inversiones y retornos. Además de identificar las oportunidades y los errores, el presupuesto con perspectiva de género pone las cuestiones de las mujeres directamente en el corazón del gobierno, el ministerio de finanzas.

No hay que ser una feminista para reconocer, como lo hizo Austria, que las cifras muestran cómo la reducción del impuesto sobre la renta sobre los ingresos del segundo perceptor animara a las mujeres a incorporarse a la fuerza laboral, impulsando el crecimiento y los ingresos fiscales. O que los recortes a los programas diseñados para reducir la violencia de género sería una falsa economía, porque costaría igualmente el tratamiento médico y días de trabajo perdidos.

El presupuesto con perspectiva de género no es nuevo. Las economistas feministas lo han defendido desde los años ochenta. Algunos países, como Australia y Sudáfrica, lo pusieron en práctica. Los países nórdicos fueron pioneros en Occidente. Suecia, con su auto-declarado "gobierno feminista", puede ser el estándar de oro. Ahora, impulsados por el Banco Mundial, la ONU y el FMI, hay más gobiernos interesados.

<http://www.economist.com/news/leaders/21717375-sexual-equality-makes-economic-sense-governments-should-measure-it-and-budgets-promote-it-why>

Perspectiva de género y cuenta de resultados

La inclusión de la perspectiva de género en las empresas incide en la mejora de los resultados empresariales, según señala la consultora McKinsey en *Women Matter: the business and economic case for gender diversity*. McKinsey calcula que el compromiso con la igualdad de género en las empresas podría añadir al PIB mundial unos 12.000 millones de dólares hasta 2025.

http://cincodias.com/cincodias/2017/03/07/empresas/1488903754_695478.html

La igualdad de género en Europa, a 70 años vista

Al ritmo que vamos, aún necesitaríamos 70 años para alcanzar la igualdad de retribución laboral en ambos sexos en la Unión Europea. Asimismo, faltarían 40 años para conseguir un reparto equitativo de las labores domésticas, 30 años para lograr una tasa de empleo similar y 20 años para tener una representación política equilibrada. Así lo recoge el informe elaborado por la Comisión de Mujeres y aprobado por el Parlamento Europeo, que pide un mayor impulso de las políticas europeas a favor de la igualdad de género.

<http://www.lavanguardia.com/internacional/20170315/42905950259/igualdad-genero-europa.html>

ONU Mujeres y OIT lanzan una plataforma para combatir la brecha salarial de género

La Plataforma Global de Campeones por la Igualdad de Salarios se presentó en un evento en la sede de Naciones Unidas, en colaboración con los Gobiernos de Islandia, Suiza y Sudáfrica, coincidiendo con la apertura de la 61 Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y a la que se han unido activistas, sindicalistas y distintas personalidades del mundo del cine y el deporte. La directora ejecutiva de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, aseguró que, pese a que los tiempos han cambiado y las mujeres ya "no se quedan en casa mientras los hombres trabajan", las leyes existentes y los estereotipos sobre las mujeres hacen que su trabajo no sea valorado como es debido.

<http://www.elespectador.com/noticias/el-mundo/onu-mujeres-y-oit-lanzan-plataforma-para-combatir-la-brecha-salarial-de-genero-articulo-684401>

INFORMES

Los beneficios económicos de la igualdad de género en la UE. Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), 2017

Este informe es parte del trabajo de EIGE sobre los beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea (UE). El objetivo de este estudio fue evaluar las repercusiones socioeconómicas más amplias de la reducción de las diferencias de género como resultado de la aplicación de medidas para mejorar la igualdad de género en Europa.

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

El empoderamiento económico de las mujeres a nivel internacional. Comisión para los derechos de la mujer e igualdad de género, 2017

El empoderamiento económico de las mujeres no puede lograrse, mientras que las disparidades significativas entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres existen a nivel mundial. Este informe recoge una visión general de las principales barreras a este respecto a nivel internacional.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/583128/IPOL_IDA\(2017\)583128_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/583128/IPOL_IDA(2017)583128_EN.pdf)

Women Matter: the business and economic case for gender diversity. McKinsey, 2015

Si las mujeres -que representan la mitad de la población en edad de trabajar del mundo- no alcanzan su pleno potencial económico, la economía mundial sufrirá. Si bien todos los tipos de desigualdad tienen consecuencias económicas, en este informe de la consultora McKinsey en *Women Matter: the business and economic case for gender diversity* recoge cómo el avance de la igualdad de las mujeres puede agregar 12.000 millones de dólares al crecimiento global, y se centra en las implicaciones económicas de la falta de paridad entre hombres y mujeres.

http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

Perspectivas económicas de 7 de marzo de 2017, OCDE, 2017

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) aprecia en la actualización de su informe 'Perspectivas Económicas', que el "incremento de la desigualdad", junto a "la creciente preocupación sobre la justicia de la sociedad" podrían contribuir también a "minar la credibilidad y confianza en los gobiernos".

www.oecd.org/eco/outlook/Will-risks-derail-the-modest-recovery-OECD-Interim-Economic-Outlook-March-2017.pdf

6. ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

| INDICADOR | DEFINICIÓN |
|--|---|
| Población | 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 asalariados/as |
| 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 parada que busca el primer empleo | Personas paradas que no han trabajado con anterioridad. |
| Población parada 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. |
| Tasa de temporalidad en contratos registrados | Proporción de contratos temporales registrados sobre el total de contratos registrados. |
| 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 entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. |
| Brecha salarial | Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres. |
| Prestaciones por maternidad y paternidad | Aquella prestación que protege los períodos de descanso/cese/permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, como consecuencia de maternidad biológica y embarazos de más de 180 días, adopción, acogimiento familiar y tutela cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor. |
| 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. |
| Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social | 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 que practican. |
| Fuentes | Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía Instituto Nacional de Estadística Ministerio de Empleo y Seguridad Social Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Educación, Cultura y Deporte |