

# Boletín de Presupuesto y Género

**Boletín mensual**

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

**Febrero 2018**

# ÍNDICE

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

Boletín de Presupuesto y Género n° 33  
Secretaría General de Hacienda  
Este boletín tiene una periodicidad mensual

# 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

## La aplicación de la presupuestación con perspectiva de género en España

El presupuesto público es reconocido en la actualidad como un instrumento idóneo para hacer avanzar el compromiso de las administraciones con la igualdad de género debido a su carácter central y a su capacidad de reasignación de los recursos para hacerlos más eficaces y eficientes.

La publicación de la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, es el punto de partida de un proceso de introducción de la perspectiva de género en las leyes de presupuestos de las distintas administraciones a nivel nacional, con diferentes especificidades y ritmos en su implementación. La Junta de Andalucía se ha convertido en uno de los modelos inspiradores en esta materia para las administraciones y organismos internacionales que se han propuesto afrontar el reto de la introducción de la perspectiva de género en las políticas presupuestarias de una manera integrada, gradual y con vocación de continuidad a largo plazo.

En esta nota se expone el actual estado de desarrollo de esta práctica en los tres niveles de administración, teniendo en cuenta seis elementos principales de la aplicación de la presupuestación con perspectiva de género (PPG): a) si existe alguna norma sobre presupuesto con perspectiva de género; b) si dicha obligación se ha trasladado a la orden de elaboración del presupuesto anual, y/o a la documentación presupuestaria; c) si se cuenta con una comisión interdepartamental creada a tal efecto; d) si se elabora y/o publica un informe de evaluación de impacto de género del presupuesto (IEIG), e) si se han llevado a cabo auditorías de presupuesto y género; y f) si se ha desarrollado una estrategia encaminada a introducir la perspectiva de género en todas las fases del ciclo presupuestario.

En los últimos años, se ha producido una evolución positiva en materia de PPG en las administraciones autonómicas, con el resultado de que, en 2018, prácticamente todas las comunidades autónomas, y una ciudad autónoma, Ceuta, cuentan al menos con uno de los elementos antes descritos. Las experiencias que presentan una trayectoria más prolongada y/o continua son Andalucía (desde 2003), País Vasco (con una experiencia piloto en 2002, que se retoma en 2009), La Rioja (desde 2009) y Canarias (desde 2010). Andalucía y Canarias, además, destacan por el cumplimiento de los criterios antes descritos: normativa, género en la documentación presupuestaria, comisión de género, IEIG, y, en el caso de Andalucía, por ser la única Comunidad autónoma que ha desarrollado, hasta la fecha, una metodología propia de auditoría de presupuesto y género, y una estrategia integral en materia de PPG. Más recientes pero cumpliendo con todos los elementos salvo auditoría y estrategia PPG, se encuentran las experiencias de Castilla-La Mancha y Valencia (se publica informe desde 2015).

Como se puede observar en el cuadro siguiente, en once comunidades autónomas se publica IEIG, y en seis, existe una Comisión interdepartamental con funciones en materia de la presupuestación con enfoque de género. La Administración estatal también cuenta con una experiencia de presupuesto y género, publicándose el IEIG, bajo supervisión de una Comisión de impacto de género. Finalmente, comienzan a sumarse al proceso distintas entidades locales, destacando ocho diputaciones y ayuntamientos que ya han publicado Informe de evaluación de impacto de género de sus presupuestos. Se trata de las diputaciones de Málaga y Guipúzcoa, y ayuntamientos de Barcelona, Madrid, San Sebastián, Albacete, Castellón, y Fuenlabrada.

Administración	Normativa	Orden	Comisión	IEIG	Auditoría PPG	Estrategia
Andalucía						
Aragón						
Asturias						
Canarias						
Cantabria						
Castilla-La Mancha						
Cataluña						
Castilla León						
Extremadura						
Galicia						
La Rioja						
Madrid						
Murcia						
Navarra						
País Vasco						
Valencia						
ESTADO						

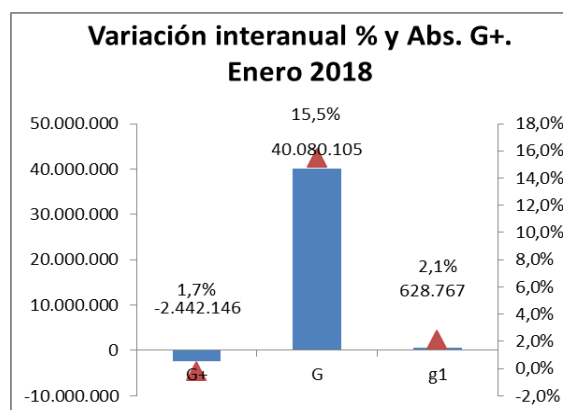
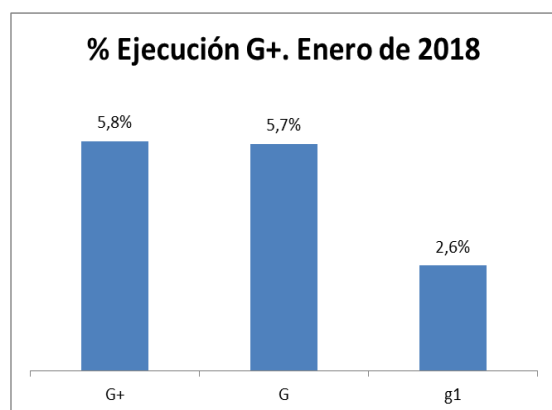
Fuente: elaboración propia a partir de información disponible en webs institucionales.

## 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ (euros)							ene-18
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs
G+	18.967.863.853	-21.000	18.967.842.853	1.092.243.842	5,8%	-0,2%	-2.442.146
G	5.254.371.193	-3.151	5.254.368.042	299.094.348	5,7%	15,5%	40.080.105
g1	1.176.348.294	0	1.176.348.294	30.970.778	2,6%	2,1%	628.767
<b>Total</b>	<b>25.398.583.340</b>	<b>-24.151</b>	<b>25.398.559.189</b>	<b>1.422.308.968</b>	<b>5,6%</b>	<b>2,8%</b>	<b>38.266.726</b>

El crédito inicial del presupuesto 2018 se cifra en 25.398,6 millones de euros, un 4,6% más que en 2017. El 74,7% de este crédito, 18.967,9 millones de euros, se destina a programas de la máxima relevancia de género, es decir con clasificación G+<sup>1</sup> en la Escala G+. Durante el mes de enero apenas se han producido modificaciones presupuestarias, como es habitual al principio del ejercicio, por lo que el peso relativo sobre el total del crédito para cada categoría de programas según la escala G+ no se ha visto afectado de manera destacada.

La ejecución presupuestaria llegó en enero al 5,6% del crédito definitivo, con un reconocimiento de obligaciones de 1.422,3 millones de euros, un 2,8% más elevado que en el mismo mes del año 2017, en que el reconocimiento de obligaciones llegó a 1.384 millones de euros. En función de la clasificación G+ de los programas en que se localiza el crédito, se observa sin embargo que las obligaciones reconocidas en programas de máxima relevancia en enero de este año fueron un -0,2% inferior a las de este mes en 2017, mientras que suben en programas G, un 15,5% más, y g1, un 2,1%. En términos absolutos, las obligaciones reconocidas a enero de 2018 superaron en 38,3 millones de euros a las del primer mes de 2017.



<sup>1</sup> Esta tipología de programas responde a la Clasificación G+ según la cual todos los programas presupuestarios del Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se clasifican según su importancia para avanzar en la igualdad de género, siendo g0 el asignado a los programas no dirigidos a personas y G+ el rango más elevado de responsabilidad.

### 3. INDICADORES DE COYUNTURA

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

(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>						
1.1	Población activa	-0,7	-1,0	0,2	-0,1	4T 17	Baja interanualmente, por noveno trimestre consecutivo, la población activa en Andalucía. En España crece ligeramente, tras nueve trimestres de descenso, y lo hace debido a la incorporación de mujeres al mercado de trabajo, bajando los hombres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	50,2	64,0	53,3	64,6	4T 17	La diferencia en tasa de actividad entre hombres y mujeres se sitúa en 13,7 puntos porcentuales en Andalucía y en 11,2 puntos porcentuales en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,4	-0,6	-0,1	-0,2	4T 17	Disminuye, con respecto al último trimestre de 2016, la tasa de actividad, tanto en Andalucía como en España.
1.4	Población ocupada	4,5	4,4	2,6	2,7	4T 17	Continúa subiendo la ocupación, en términos interanuales. Se observa una mayor subida en Andalucía que España. En ambos territorios, no hay diferencias significativas entre las variaciones de hombres y mujeres.
1.5	Agro	3,9	5,7	2,8	-0,2	4T 17	El sector agrario es el que experimenta la mayor subida interanual de la ocupación en Andalucía. Sube también, aunque en menor medida, en el conjunto de España, pese al descenso nacional del número de hombres ocupados en el sector.
1.6	Industria	5,3	3,0	8,0	4,2	4T 17	Sube el empleo en la industria, con respecto al último trimestre de 2016. La subida en las mujeres casi duplica a la que experimentan los hombres. Mayor crecimiento global en España.
1.7	Construcción	-5,7	3,7	16,7	5,0	4T 17	Incremento interanual del empleo en la construcción, sobre todo en España. La subida en Andalucía se debe al incremento del empleo masculino, ya que entre las mujeres baja el número de empleadas. En España sin embargo, el incremento es mucho mayor entre las mujeres.
1.8	Servicios	4,5	4,6	2,0	2,1	4T 17	Aumenta el número de personas ocupadas en el sector servicios con respecto al cuarto trimestre de 2016. Este incremento es mayor en Andalucía. Las variaciones son similares entre sexos, tanto en Andalucía como en España.
1.9	Tasa de empleo (valor)	36,2	50,1	43,5	54,9	4T 17	La tasa de empleo femenina es 13,9 puntos porcentuales menor a la masculina en Andalucía, y 11,4 puntos menor en España. Para el conjunto de la población, la tasa de España se sitúa 6,1 puntos porcentuales por encima de la de Andalucía.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,5	2,1	0,9	1,3	4T 17	Nuevo incremento interanual de la tasa de empleo, que se suma a la serie iniciada en el primer trimestre de 2014. Mayores subidas entre los hombres tanto en Andalucía como en España.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	0,2	-1,9	-3,0	-0,7	4T 17	Baja el empleo por cuenta propia en relación al último trimestre de 2016, en España y en Andalucía. Solo sube el autoempleo entre las mujeres andaluzas, aunque sin compensar la bajada del autoempleo masculino.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	13,8	20,2	12,0	19,6	4T 17	La tasa de empleo por cuenta propia es menor entre las mujeres que entre los hombres, tanto en Andalucía como en España. La brecha es mayor en el conjunto nacional.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,6	-1,3	-0,7	-0,7	4T 17	Baja interanualmente la tasa de autoempleo. La bajada es ligeramente mayor en Andalucía.
1.14	Asalariados/as	5,2	6,1	3,5	3,5	4T 17	La contratación por cuenta ajena sube con respecto al año anterior. En Andalucía esta subida es más alta que la del conjunto de España.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	2,7	7,0	2,4	3,8	4T 17	Por tipo de contrato, aumenta interanualmente el número de personas con contrato indefinido. El incremento favorece más a los hombres, sobre todo en Andalucía.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	9,9	4,6	6,4	2,5	4T 17	La contratación temporal sube, más entre las mujeres, tanto en España como en Andalucía.
1.17	Tasa de temporalidad	35,6	35,7	27,7	25,8	4T 17	La tasa de temporalidad es similar para ambos sexos en Andalucía, y mayor para las mujeres en el total nacional.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	1,5	-0,5	0,8	-0,2	4T 17	Sube la tasa de temporalidad en relación al último trimestre de 2016. Su evolución positiva se debe al aumento de la temporalidad femenina, que arrastra al alza al conjunto, por encima de la bajada de la temporalidad masculina.

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>						
1.19	Ocupación a tiempo completo	5,0	5,7	3,3	3,3	4T 17	Aumento interanual del número de personas contratadas a tiempo completo. La subida es mayor en Andalucía, donde además el incremento es mayor entre los hombres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	72,6	92,2	76,1	92,9	4T 17	El empleo a tiempo completo es mayoritariamente masculino, con una diferencia entre hombres y mujeres de casi 20 puntos porcentuales en Andalucía, y de más de 15 puntos porcentuales en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	0,4	1,1	0,5	0,6	4T 17	Subida interanual de la tasa de ocupación a tiempo completo. La mayor subida se da entre los hombres andaluces.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	3,1	-8,3	0,7	-5,5	4T 17	Aunque sube la parcialidad entre las mujeres, sobre todo en Andalucía, con respecto al año anterior, en el conjunto de la población baja, debido al descenso de este tipo de jornada entre los hombres.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	27,4	7,8	23,9	7,1	4T 17	La tasa de ocupación a tiempo parcial es mucho más alta entre las mujeres que entre los hombres. La diferencia entre ambos sexos es mayor en Andalucía que en España, registrando las mujeres andaluzas la parcialidad más alta.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-0,4	-1,1	-0,5	-0,6	4T 17	Ligero descenso de la tasa de ocupación a tiempo parcial.
1.25	Población parada	-11,9	-16,6	-9,2	-13,1	4T 17	Continúa bajando el paro. Se observa un mayor descenso en Andalucía. Y tanto en Andalucía como en España, el descenso del paro es mayor para los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	27,9	21,6	18,4	15,0	4T 17	La tasa de paro andaluza se sitúa ocho puntos por encima de la nacional.
1.27	Variación de la tasa de paro	-3,5	-4,1	-1,9	-2,3	4T 17	Descenso de la tasa de paro con respecto a finales de 2016. Baja más la tasa andaluza que la de España, y se observan mayores descensos entre los hombres.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-16,2	-5,7	-11,1	-2,1	4T 17	Bajada considerable del número de personas que se encuentran buscando su primer empleo. Este descenso es especialmente acusado entre las mujeres. Es mayor, además, en Andalucía que en España.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-21,6	-22,8	-21,1	-23,6	4T 17	Disminuye el número de personas que llevan más de dos años en paro, con respecto al último trimestre de 2016. La evolución es similar en Andalucía y en España, y entre ambos sexos.
1.30	Población inactiva	0,9	1,9	0,6	0,9	4T 17	Por décimo trimestre consecutivo, sube interanualmente la población inactiva, tanto en Andalucía como en España.
1.31	Por motivos de estudio	0,0	1,5	-1,6	0,8	4T 17	Crece la inactividad por motivo de estudios entre los hombres en Andalucía y en España. Baja entre las mujeres españolas.
1.32	Por jubilación	2,3	-2,4	3,3	0,7	4T 17	Aumenta la población inactiva por jubilación, mayormente entre las mujeres. Sólo entre los hombres andaluces, desciende el valor de esta variable con respecto al cuarto trimestre de 2016.
1.33	Por labores del hogar	-2,3	7,2	-0,7	-5,9	4T 17	Baja la inactividad por dedicación a labores del hogar en el conjunto de la población de Andalucía y de España. Destaca el aumento de este motivo de inactividad entre los hombres andaluces.
1.34	Paro registrado	-3,3	-10,1	-4,9	-10,9	ENE 18	Continúa bajando el paro con respecto al mismo mes del año anterior. Es mayor el descenso entre los hombres que entre las mujeres. La bajada nacional supera ligeramente a la de Andalucía.
1.35	Contratos registrados	6,4	-3,4	10,1	5,0	ENE 18	Incremento interanual de la contratación. La subida en Andalucía se debió al mayor número de contratos de mujeres, pues bajaron los de hombres. En España, sube la contratación para ambos sexos, aunque más fuertemente entre las mujeres.
1.36	Indefinidos	30,4	27,6	13,3	16,7	ENE 18	Sube interanualmente la contratación indefinida, casi el doble en Andalucía que en España. Mientras que en Andalucía la subida fue mayor para las mujeres, en España lo fue para los hombres.
1.37	Temporales	5,4	-4,4	9,7	3,9	ENE 18	Baja la contratación temporal en Andalucía con respecto al mismo mes del año anterior, debido al descenso en los hombres contratados, subiendo esta modalidad de contratos entre las mujeres. En España, sube para ambos sexos.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-0,9	-0,9	-0,3	-1,0	ENE 18	Baja ligeramente la tasa de temporalidad, tanto en Andalucía como en España.
1.39	Afiliaciones SS	3,5	3,5	3,4	3,5	ENE 18	Aumenta el número de afiliaciones a la seguridad social, sin diferencias apreciables por sexo.

## 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	2017 (1)
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,4		1,3		1,6		2016 (2)
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,5		32,0		30,5		2016 (2)
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.1	Población activa	45,0	55,0	46,5	53,5	46,0	54,0	2017 (1)
2.2	Tasa de actividad (%)	50,6	64,4	53,2	64,7	51,6	64,3	2017 (1)
2.3	Población ocupada	43,1	56,9	45,5	54,5	45,9	54,1	2017 (1)
2.4	Agro	25,5	74,5	23,8	76,2			2017
2.5	Industria	21,5	78,5	25,0	75,0			2017
2.6	Construcción	4,9	95,1	8,8	91,2			2017
2.7	Servicios	50,5	49,5	53,4	46,6			2017
2.8	Tasa de empleo (%)	36,1	49,6	43,1	54,6	47,1	59,0	2017 (1)
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	33,1	66,9	33,6	66,4	32,2	67,8	2017 (1)
2.10	Asalariados/as	45,3	54,7	47,8	52,2	48,1	51,9	2017 (1)
2.11	Ocupación a tiempo completo	37,5	62,5	40,6	59,4	38,9	61,1	2017 (1)
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	72,6	91,8	75,8	92,7	67,4	89,9	2017 (1)
2.13	Ocupación a tiempo parcial	71,6	28,4	73,3	26,7	73,4	26,6	2017 (1)
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	27,4	8,2	24,2	7,3	32,6	10,0	2017 (1)
2.15	Población parada	50,6	49,4	51,3	48,7	47,1	52,9	2017 (1)
2.16	Tasa de paro (%)	28,6	22,9	19,0	15,7	8,8	8,4	2017 (1)
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	53,9	46,2	52,2	47,8	46,3	53,7	2017 (1)
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	51,5	48,5	51,5	48,5			2017
2.19	Población inactiva	59,1	40,9	58,3	41,7	59,1	40,9	2017 (1)
2.20	Estudiante	51,1	48,9	50,4	49,6			2017
2.21	Jubilado/a	33,3	66,7	35,8	64,2			2017
2.22	Labores del hogar	89,9	10,1	90,1	9,9			2017
2.23	Paro registrado	57,0	43,0	57,2	42,8			2017
2.24	Contratos registrados	40,0	60,0	43,9	56,1			2017
2.25	Contratos indefinidos	44,5	55,5	45,6	54,4			2017
2.26	Contratos temporales	39,9	60,1	43,7	56,3			2017
2.27	Afiliación a la SS	46,0	54,0	46,2	53,8			2017

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)	18.341,0	24.200,2	20.051,6	25.992,8			2015
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,0	15,1	13,8	16,0			2015
2.30	Brecha salarial (%)	13,8		14,0				2015
2.31	Prestaciones por maternidad	98,9	1,3	98,2	2,0			2017
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
<b>3</b>	<b>Educación</b>							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	19,0	27,0	15,1	22,7	9,2	12,2	2016
3.2	Matrículas universitarias de grado y 1º y 2º ciclo	54,8	45,2	54,7	45,3			2017
3.3	Egresados/as universitarios de grado y 1º y 2º ciclo	59,8	40,2	58,5	41,5			2016
3.4	Matrículas universidad masters	56,0	44,0	54,1	45,9			2017
3.5	Egresados/as universidad masters	59,7	40,3	56,9	43,1			2016
3.6	Tesis doctorales	51,2	48,8	50,4	49,6			2016
3.7	Catedráticos/as de universidad	22,1	77,9	22,1	77,9			2017
<b>4</b>	<b>Ciencia y Tecnología</b>							
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
<b>5</b>	<b>Salud</b>							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,5	79,2	85,8	80,3	83,3	77,9	2016 (2)
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,7	18,2	23,1	19,1	21,2	17,9	2016 (2)
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,3	3,2	2,3	3,1			2016
5.4	Incidencia IVEs (‰)	10,4		10,4				2016
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,2	82,8	20,3	79,7			2016
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	70,4	78,3	71,3	79,3			2012
<b>6</b>	<b>Violencia de género</b>							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	8.198,1		7.065,7				2016
6.2	Mujeres fallecidas por violencia de género (tasa por millón)	0,8		2,2				2016
6.3	Mujeres fallecidas por violencia de género (nº)	3		44				2016

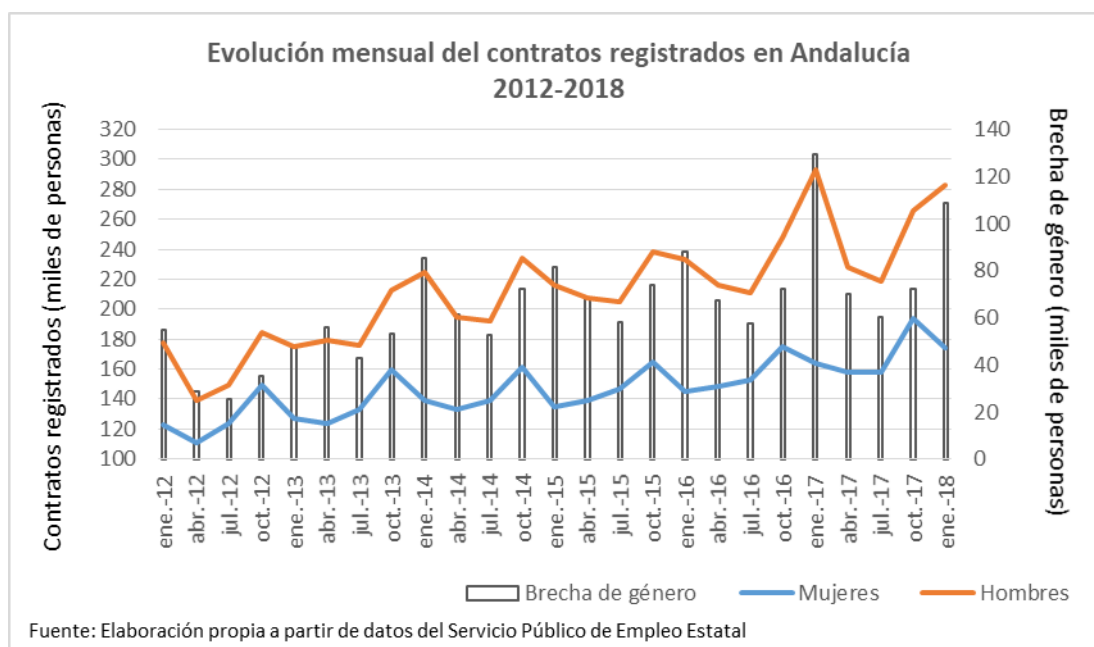
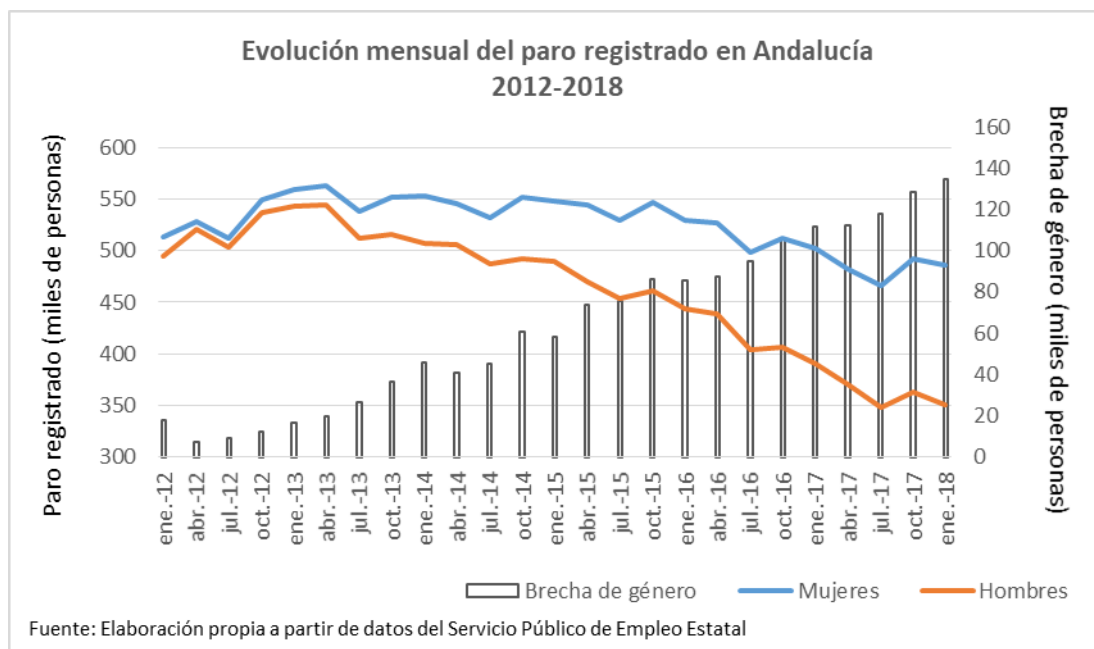


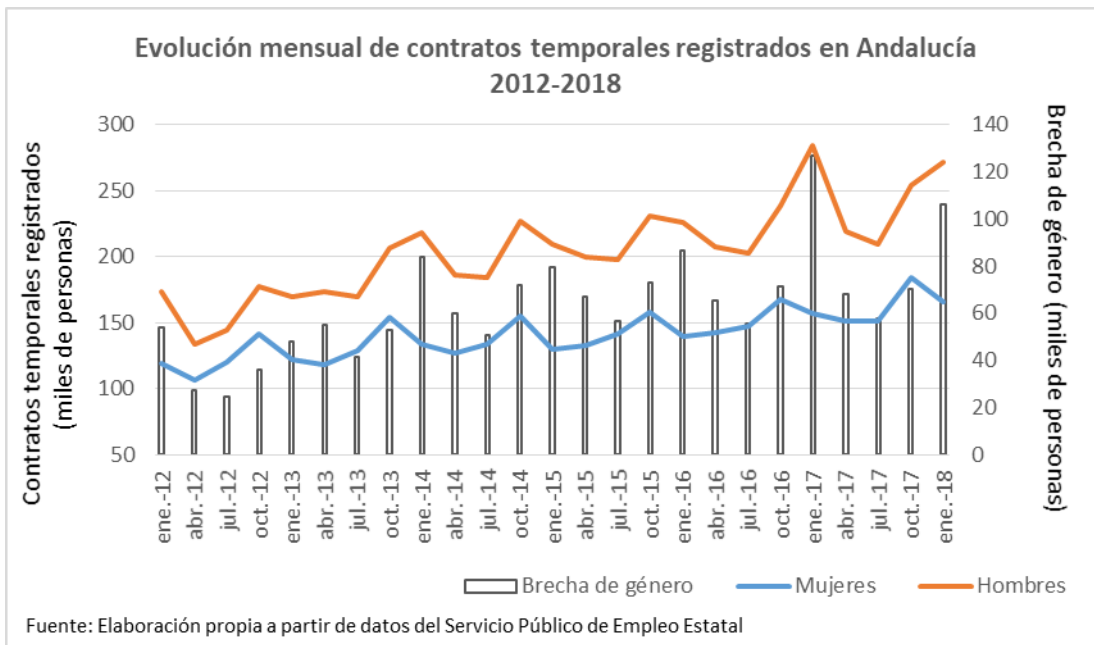
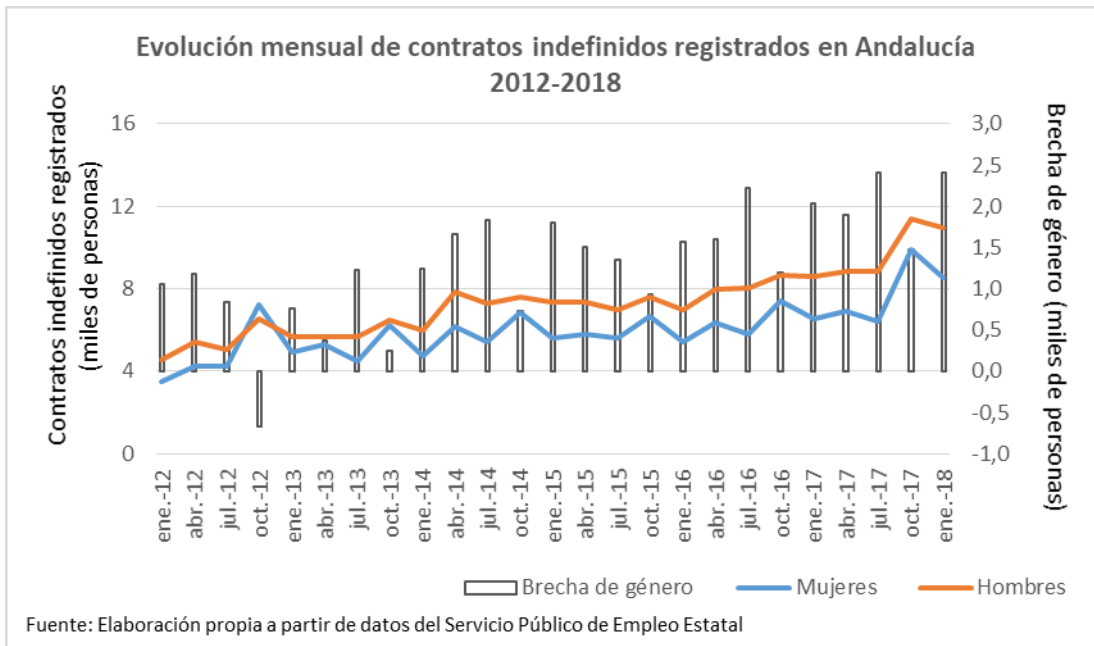
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>7</b>	<b>Poder y toma de decisiones</b>							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	50,5	49,5	45,7	54,3			2017
7.2	Alcaldías	24,3	75,7	19,6	80,4			2017
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	40,0	60,0			2017
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad y múltiple discriminación</b>							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	30,7	33,9	27,9	28,0	24,4	22,5	2017
8.2	Personas con certificado discapacidad	45,4	54,6	45,3	54,7			2014
<b>9</b>	<b>Deportes</b>							
9.1	Licencias federativas	17,6	82,4	21,5	78,5			2016

(1) Datos 2016 para la UE

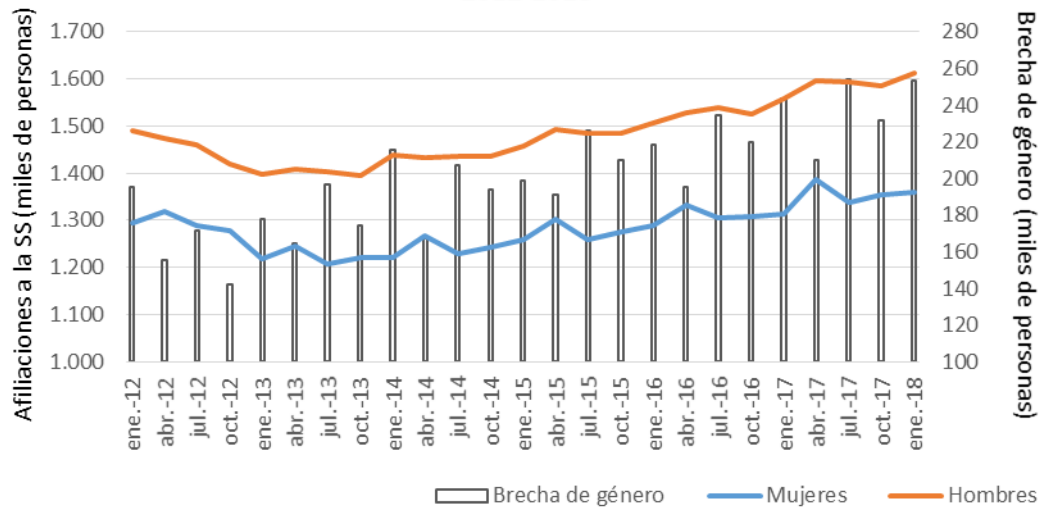
(2) Datos 2015 para la UE

## 5. ANEXO GRÁFICO





### Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal

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

---

### NOTICIAS

#### Andalucía

##### **Las mujeres dedicadas en Andalucía a la investigación superan la media nacional**

El porcentaje de mujeres que realiza I+D en Andalucía está por encima de la media nacional en un punto, con un **41,4% de representación femenina frente al 40,4% en el conjunto de España**, lo que se traduce en **9.578 mujeres** que trabajan como investigadoras y como técnicos y auxiliares de I+D en la comunidad autónoma andaluza, según recoge el informe '**Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento 2016**', estudio, elaborado por la Unidad Estadística de la Agencia Andaluza del Conocimiento. Se trata de una de las actividades programadas en la comunidad andaluza para conmemorar el 11 de febrero, declarado por la UNESCO 'Día Internacional de la Mujer y la Niña y la Ciencia'. Por sectores, **en la Administración pública se ha producido una notable mejora y casi se ha alcanzado la paridad con un 49,5% de mujeres** dedicadas a I+D, mientras que en la universidad se supera el 45%. En cuanto al sector privado, las mujeres apenas suponen una de cada tres personas dedicadas a la investigación (el 29,4%).

[www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/innovacion/129670/mujeres/dedicadas/investigacion/su-peran/media/nacional](http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/innovacion/129670/mujeres/dedicadas/investigacion/su-peran/media/nacional)

##### **Nuevas ayudas para la igualdad laboral de hombres y mujeres**

El consejero de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, Javier Carnero, ha informado en el Pleno del Parlamento de que su departamento ultima la elaboración de **nuevas bases reguladoras de ayudas públicas para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral**, con el objetivo de adaptar las distintas líneas de subvenciones a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de Andalucía. Estas subvenciones, que **está previsto que estén listas para el segundo semestre de este año**, van a contemplar la concesión de ayudas para la elaboración de planes de igualdad en corporaciones locales, así como en organismos dependientes de ellas como entidades empleadoras y en empresas con sede social en Andalucía. También se concederán ayudas para la realización de actividades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personas por entidades locales, empresas con sede social en la comunidad andaluza y entidades sin ánimo de lucro.

[www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economia/129864/nuevas/convocatorias/ayudas/avanzar/igualdad/laboral/hombres/mujeres](http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economia/129864/nuevas/convocatorias/ayudas/avanzar/igualdad/laboral/hombres/mujeres)

##### **#PORSERMUJER, nueva campaña de sensibilización a favor de la igualdad salarial**

La Junta de Andalucía pone en marcha **#PORSERMUJER**, una nueva **campaña de sensibilización a favor de la igualdad salarial con motivo del 22 de febrero, Día Internacional por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**. En la presentación, María José Sánchez Rubio, consejera de Igualdad y Políticas Sociales, también ha indicado que la nueva **Ley andaluza de Igualdad de Género**, que se encuentra en trámite administrativo, prevé crear un plan andaluz específico extraordinario para luchar contra la discriminación salarial por razón de género, "porque la transparencia es el primer paso para visibilizar y eliminar la brecha salarial de género". Además, según Sánchez Rubio, la futura normativa garantizará la incorporación en la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo de una planificación anual de medidas para combatir la discriminación laboral, así como la realización periódica de estudios sobre igualdad salarial en las empresas y sectores de Andalucía.

[www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/130041/porsermujer/nueva/campana/sensibilizacion/favor/igualdad/salarial/junta/andalucia/mujer/genero](http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/130041/porsermujer/nueva/campana/sensibilizacion/favor/igualdad/salarial/junta/andalucia/mujer/genero)

### **Las empresas podrán evaluar la desigualdad salarial con una app**

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha puesto en marcha una **herramienta informática** dirigida a las empresas para que puedan **elaborar un diagnóstico propio sobre su situación empresarial en materia de igualdad de género**, que permitirá evaluar variables que van desde la brecha salarial hasta las medidas de conciliación. La iniciativa, que estará disponible a través de la web del IAM y de una APP, ha sido impulsada desde el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad, Equipa, un servicio que ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

[www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/130092/iam/crea/herramienta/informatica/empresas/evaluar/desigualdad/salarial](http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/130092/iam/crea/herramienta/informatica/empresas/evaluar/desigualdad/salarial)

## **España y Comunidades Autónomas**

### **El Gobierno introduce en el Plan Estratégico de Igualdad auditorías contra la brecha salarial**

El Gobierno ha introducido en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018/2020 las medidas contra la brecha salarial que está negociando con los sindicatos en la mesa de calidad del empleo y que pasan por implantar auditorías salariales y transparencia informativa sobre retribuciones en las empresas de más de 250 trabajadores. Es uno de los bloques de iniciativas que contempla este documento, en fase de borrador, que habrá de pilotar la política de igualdad en España para los dos próximos años.

En concreto, incluye el compromiso de modificar la normativa vigente para "incorporar la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores con una periodicidad al menos anual sobre las retribuciones de los grupos profesionales y puestos de trabajo, desglosadas por sexo". Asimismo, se prevé incluir en la legislación "el derecho de los trabajadores a solicitar información escrita sobre los componentes y la cuantía de la retribución, en particular, sobre los complementos salariales variables así como los pagos en especie, correspondientes a trabajos de igual valor, desglosada por sexo".

<http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-gobierno-introduce-plan-estrategico-igualdad-auditorias-propone-contra-brecha-salarial-20180219135436.html>

### **Las mujeres dedican el doble de horas que los hombres al trabajo no remunerado**

El tiempo que las mujeres dedican a trabajos sin remuneración casi duplica al de los hombres: ellas destinan 26,5 horas a la semana, frente a las 14 horas de ellos. Ese tiempo es el que se emplea en cuidar a hijos/as o familiares, tareas domésticas, cursos y colaboraciones sin sueldo en ONG, por ejemplo, según la **Encuesta de Condiciones de Vida del INE**. Tengan descendientes o no y al margen de si en casa trabajan ambos, las mujeres casi duplican a los hombres en el tiempo que dedican a este tipo de labores. La única situación en la que los hombres dedican un tiempo parecido a estas tareas (11 horas, frente 13,3 horas de ellas) es cuando no tienen pareja.

[https://elpais.com/economia/2018/02/12/actualidad/1518462534\\_348194.html](https://elpais.com/economia/2018/02/12/actualidad/1518462534_348194.html)

### **Una comisión evaluará el impacto de género en los Presupuestos Generales de Extremadura**

El Consejo de Gobierno ha aprobado un decreto por el que se crea la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos y se regula su composición, organización y funcionamiento. Dicha comisión es un órgano de naturaleza colegiada, de consulta, colaboración, participación y propuesta que tiene como objetivo evaluar el impacto de género en el anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura. La comisión también tratará de promover el objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de ingresos y gastos de la Junta de Extremadura. Para ello, impulsará y fomentará la elaboración, con perspectiva de género, de anteproyectos de los estados de ingresos y de gastos en las diversas consejerías y, cuando proceda, de recursos y dotaciones de las entidades clasificadas como sector público autonómico de la región.

<http://www.europapress.es/extremadura/noticia-comision-evaluara-impacto-genero-presupuestos-generales-extremadura-20180206131207.html>

### **El Ayuntamiento de Castellón de la Plana presenta sus presupuestos de 2018 con enfoque de género**

La Concejalía de Igualdad en el Ayuntamiento de Castellón de la Plana ha presentado los presupuestos 2018 con enfoque de género, con el objetivo de cumplir con su compromiso por la igualdad, mejorar la calidad y la gestión públicas y mostrar con transparencia a qué va destinado el dinero público. Dentro de los 176 millones de presupuesto total del Ayuntamiento, casi un 11 por ciento es gasto con impacto de género, un 5 por ciento más que el año pasado. La concejala de Igualdad, Ali Brancal, ha señalado que no son presupuestos destinados únicamente a mujeres, sino que son herramientas para acabar con la desigualdad de género. Brancal también ha explicado que de cara al futuro se pretende estudiar los ingresos mujeres y hombres para aplicar la perspectiva de género. Castellón es de las pocas ciudades que ha incorporado el enfoque de género en los presupuestos.

[http://cadenaser.com/emisora/2018/02/20/radio\\_castellon/1519146776\\_385160.html](http://cadenaser.com/emisora/2018/02/20/radio_castellon/1519146776_385160.html)

### **Euskadi será la primera comunidad que equipará el permiso de paternidad al de maternidad de su personal funcionario**

El Gobierno Vasco quiere equiparar por ley la duración de los permisos parentales entre los dos miembros de una pareja independientemente de su sexo, lo que convertirá a Euskadi en la primera comunidad autónoma en igualar esos permisos. Hasta ahora las mujeres recibían un permiso de un mínimo de 18 semanas ininterrumpidas desde el parto, adopción, acogimiento o subrogación, y los padres de 4 semanas. El portavoz del Gobierno Vasco y consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno, Josu Erkoreka, ha dicho que esta medida se recoge en el borrador de anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco que en los próximos meses aprobará el Ejecutivo autonómico.

<http://www.publico.es/sociedad/euskadi-sera-primer-comunidad-equiparara-permiso-paternidad-al-maternidad-funcionarios.html>

## Internacional

### Una mayor paridad de género podría generar un aumento del 18% de la riqueza mundial

Las mujeres tienen menos ingresos, participan menos en el mundo laboral y, en general, cuando lo hacen trabajan menos horas. Esta discriminación de género va mucho más allá de ser un problema de conciencia social o una injusticia denunciada por los colectivos feministas. **Genera pérdidas económicas.** “Lograr una **mayor paridad de género en las ganancias** podría generar un **aumento del 18% en la riqueza del capital humano**”, asegura el último informe publicado por el **Banco Mundial** titulado **The Changing Wealth of Nations 2018** (La riqueza cambiante de las naciones 2018) tras constatar que ellas representan menos del 40% de la riqueza del capital humano en todo el planeta. Ese capital humano es una de las variables con las que el Banco Mundial ha trabajado en una nueva forma de medir la riqueza mundial.

<http://www.lavanguardia.com/economia/20180201/44434649192/igualdad-genero-aumento-riqueza-informe-banco-mundial.html>

### El nuevo informe de ONU Mujeres, *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, revela importantes brechas para el empoderamiento de las mujeres y propone una sólida agenda para introducir cambios

Según el último informe de ONU Mujeres, en el cual se analizan desde una perspectiva de género los 17 objetivos de desarrollo sostenible fijados para 2030, las mujeres sufren más que los hombres la inseguridad alimentaria, inclusive en los países industrializados. También ganan menos que los hombres, dedican más tiempo a los cuidados domésticos sin recibir remuneración alguna, son más vulnerables a la pobreza extrema y tienen menos posibilidades de acceder al mercado laboral.

<http://www.unwomen.org/es/news/stories/2018/2/press-release-launch-of-sdg-monitoring-report-gender-equality-in-the-2030-agenda>



## INFORMES

### **Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento. Avance 2016. Agencia Andaluza del Conocimiento, 2018**

En esta edición de febrero de 2018 sobre Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC) se presenta un avance de los datos actualmente disponibles sobre la materia. En el próximo mes de julio se publicará el informe con los datos definitivos.

La perspectiva de género se ha convertido en los últimos años en un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de desarrollar políticas públicas de I+D+I, de tal modo que a nivel europeo se ha incluido como tema prioritario y transversal dentro del nuevo programa marco de investigación e innovación, Horizonte 2020. De la misma manera, la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación 2013-2020 (EECTI 2013-2020) ha incorporado el género en las políticas públicas de I+D+I como uno de sus principios básicos. En Andalucía el Plan de Investigación, Desarrollo e Innovación 2020 (PAIDI 2020), en alineación con las políticas públicas europeas y nacionales establece la igualdad de oportunidades como un principio básico que permite reducir la brecha de género existente en el SAC

[https://www.citandalucia.com/sites/default/files/mujeres\\_en\\_el\\_sac\\_avance\\_2016.pdf](https://www.citandalucia.com/sites/default/files/mujeres_en_el_sac_avance_2016.pdf)

### **The Changing Wealth of Nations 2018. Building a Sustainable Future. (La riqueza cambiante de las naciones 2018. Construyendo un futuro sostenible). Banco Mundial, 2018**

El documento contiene un análisis de la evolución económica de 141 países entre 1995 y 2014. El informe concluye que la fuente de riqueza más estable que pueden encontrar los países es la que aporta el capital humano, por lo tanto, la brecha de género es un lujo que el planeta no se debería permitir.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001>

### **La brecha salarial, factor de quiebra democrática. CC.OO., 2018**

Este informe analiza los efectos de esta devaluación salarial, la pérdida de derechos laborales y la precariedad, temporalidad e inestabilidad laboral desde una perspectiva de género.

<https://www.coo-servicios.es/archivos/informe-brecha-salarial.pdf>

## 7. ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
<b>Población</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 asalariados/as
<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 parada que busca el primer empleo</b>	Personas paradas que no han trabajado con anterioridad.
<b>Población parada 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>Tasa de temporalidad en contratos registrados</b>	Proporción de contratos temporales registrados sobre el total de contratos registrados.
<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 entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.
<b>Brecha salarial</b>	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
<b>Prestaciones por maternidad y paternidad</b>	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.
<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 periodo 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 periodo 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>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social</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 que practican.
<b>Fuentes</b>	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