

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Mayo 2019



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

ÍNDICE

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

Boletín de Presupuesto y Género n° 48
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

La presupuestación con enfoque de género en la UE. Informe del Parlamento Europeo (PE)

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta esencial para asegurar que las decisiones de gasto e ingreso del gobierno observen el principio de igualdad entre mujeres y hombres dado el impacto sustancial de las decisiones de gasto e ingresos en la igualdad en general, y la igualdad de género más específicamente. Las organizaciones internacionales, incluida Naciones Unidas, han asumido esta evidencia, expresando persistentemente la importancia del presupuesto de género, e incardinándolo en su trabajo político de fondo. En la UE, el Parlamento Europeo (PE), y en particular, su Comisión sobre los Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), han impulsado un presupuesto de la UE sensible al género.

En 2015, el PE llevó a cabo un estudio sobre el presupuesto de la UE y el Marco Financiero Plurianual (MFP) 2014-2020, para investigar si, y en qué medida, se observa el principio de igualdad de género en la redacción y ejecución del Presupuesto de la UE. La investigación reveló que las diferentes políticas de la UE y las partidas presupuestarias presentan un compromiso variable con el principio de igualdad de género, planteando un conflicto importante con el compromiso político y legal de alto nivel de la UE con los principios de igualdad de género reflejados, entre otros, en los arts. 2 y 3 del Tratado de la UE, el art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE y el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

El informe concluyó que incluso aquellas políticas que mostraban un fuerte compromiso con la igualdad de género estaban lejos de alcanzar sus objetivos, dada la naturaleza multivariante de las desigualdades de género, que involucran aspectos como la pobreza, la violencia de género o la inmigración, pudiendo solo ser abordadas a través de acciones transversales y colectivas. Atendiendo a estas conclusiones, se recomendó que el Parlamento Europeo (PE), la Comisión Europea (CE) y el Consejo de la UE tomaran acciones legales para observar el principio de igualdad de género en la redacción del presupuesto europeo. En 2017, el PE adoptó una resolución titulada “Fondos de la UE para la igualdad de género” (2016/2144 (INI)) que se hizo eco de las conclusiones y recomendaciones del Estudio de 2015.

Actualizando este estudio, se ha publicado recientemente el documento *Actualización del estudio sobre el presupuesto de la UE con perspectiva de género, «El presupuesto de la UE para cuestiones de género igualdad y revisión de sus Conclusiones y Recomendaciones»*. La investigación evidencia que se ha producido poco o ningún progreso. La igualdad de género se ha omitido en el próximo MFP 2021-27. Las bases legales de los programas de gasto de la UE, reformados como parte del próximo MFP, muestran un compromiso débil y parcial con la igualdad de género. Del mismo modo, el presupuesto anual de la UE sigue presentando inconsistencias entre los diferentes capítulos en la observancia del principio de igualdad de género.

Así, las Propuestas de Regulaciones subyacentes al MFP 2021-27 no incluyen ningún compromiso específico y visible con la igualdad de género en los programas de Justicia, Derechos y Valores, el FSE+ y el Programa Erasmus. De manera similar, en el Presupuesto anual de 2019, hay incoherencias en los compromisos de los diferentes programas con la igualdad de género. Por ejemplo, en el capítulo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, el Programa del FSE presenta la igualdad de género simplemente como una cuestión de acceso al empleo remunerado, mientras que el capítulo de Cooperación Internacional y Desarrollo percibe a las mujeres solo como un grupo vulnerable. El capítulo de Justicia y Consumidores aborda temas de igualdad de género con otros problemas, y combina los objetivos del Programa Daphne III con otros objetivos, lo que genera problemas de responsabilidad y transparencia, ya que la financiación real dedicada a este programa no es visible en el presupuesto. Incluso cuando la igualdad de género aparece como un principio explícito en el presupuesto, el compromiso parece vago, ya que no se proporcionan indicadores o estándares para garantizar su cumplimiento en los procesos de implementación y auditoría de las políticas y programas de financiación de la UE.

Como aspectos positivos, ha habido una enorme proliferación de estudios académicos sobre el presupuesto de género. El propio Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) ha realizado varios estudios que brindan una valiosa fuente de conocimientos y experiencia que podrían informar la implementación del presupuesto de género en la UE. De manera similar, la Resolución de 2017 muestra el compromiso no solo del FEMM, sino de todo el PE para la presupuestación de género, lo que supone un importante incentivo para que otras instituciones de la UE sigan su ejemplo en el futuro. Esto requerirá, no obstante, que el PE utilice estratégicamente todas las plataformas, especialmente los debates presupuestarios y de aprobación de la gestión presupuestaria en el Pleno del PE, para hacer un fuerte llamado a la presupuestación de género. El compromiso político y legal de la UE con la integración de la perspectiva de género debe integrarse como un objetivo en todos los títulos del presupuesto de la UE, y cumplirse tanto en su planificación como en su ejecución. Por otra parte, son necesarias una apuesta política colectiva y la acción legislativa de la CE, el PE y el Consejo de la Unión Europea.

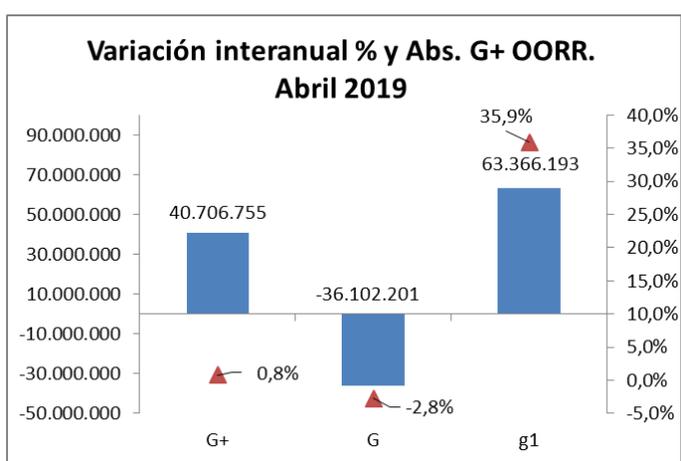
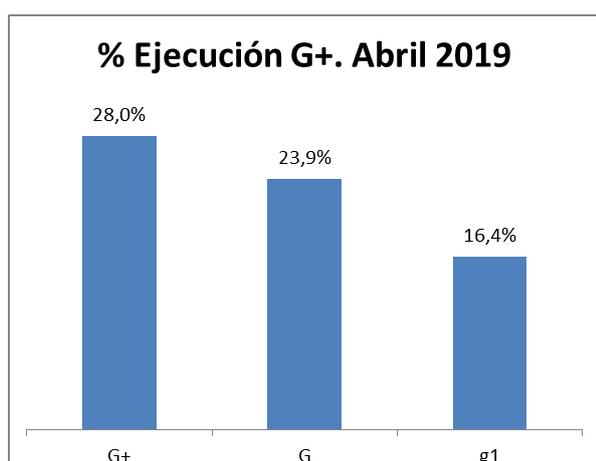
2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ (euros)							abr-19
	Créd. Inicial (*)	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	18.589.044.014	293.469.424	18.882.513.438	5.283.101.871	28,0%	0,8%	40.706.755
G	5.329.974.167	13.363.712	5.343.337.879	1.276.540.660	23,9%	-2,8%	-36.102.201
g1	1.455.503.831	1.603.812	1.457.107.643	239.649.485	16,4%	35,9%	63.366.193
Total	25.374.522.012	308.436.947	25.682.958.959	6.799.292.016	26,5%	1,0%	67.970.747

(*) Según Resolución del Secretario General de Hacienda de 12 de abril de 2019

En el mes de abril de 2019, las modificaciones presupuestarias se cifraron en 308,4 millones de euros, un 145,5% por encima de las registradas en marzo. Esto situó el crédito definitivo de los programas pertinentes a género en un total de 25.683 millones de euros. Se incrementan particularmente las modificaciones en programas clasificados como G¹, es decir de relevancia alta para la igualdad de género, con un 182,3% de subida, seguidas por las modificaciones en programas G+ o de relevancia muy alta, que suben un 146,2%. Las modificaciones en programas g1 bajan en abril, un -5,8%. Con estas variaciones, el peso relativo de cada tipo de programa sobre el crédito definitivo pertinente a género es del 73,5% en programas G+, del 20,8% en programas G, y del 5,7% en programas g1.

La ejecución del Presupuesto pertinente a género llegó, en el mes de abril, al 26,5% del crédito definitivo. Por tipo de programa según la Escala G+, esta ejecución fue del 28%, 23,9% y 16,4% en programas G+, G y g1, respectivamente. Las obligaciones reconocidas fueron, en conjunto, un 1% mayores a las registradas en el mismo periodo del año anterior, lo que significa 68 millones de euros más. En programas G+, el reconocimiento de obligaciones se incrementó un 0,8% anual (40,7 millones de euros más); en programas G, sin embargo, bajan las obligaciones reconocidas un -2,8% (36,1 millones de euros menos); y en programas g1, suben un 35,9% (63,4 millones de euros más).



¹ Tipología de programas correspondiente a la Clasificación G+ según la cual todos los programas presupuestarios del Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se clasifican 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		
1	Empleo						
1.1	Población activa	0,5	-0,8	1,0	0,4	1T 19	La población activa sube anualmente en España, mientras que desciende en Andalucía, debido a la bajada del número de hombres activos, puesto que la actividad entre las mujeres sube.
1.2	Tasa de actividad (valor)	50,4	63,1	53,0	64,0	1T 19	Las tasas de actividad femenina, andaluza y española, se mantienen más de diez puntos porcentuales por debajo de las masculinas.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,1	-0,8	0,1	-0,3	1T 19	Leve descenso interanual de la tasa de actividad, tanto en España como en Andalucía, observándose que, por sexo, la actividad femenina crece en España, no trasladándose este comportamiento al conjunto debido al descenso en la tasa masculina.
1.4	Población ocupada	5,1	4,4	3,3	3,1	1T 19	El empleo suma ya veintinueve trimestres consecutivos de incrementos interanuales en Andalucía, y veinte en España. La subida del total de la población es más alta en Andalucía. Por sexo, es mayor para las mujeres, tanto en Andalucía como en España.
1.5	Agro	-1,9	0,7	4,5	-0,5	1T 19	El empleo en el sector primario se mantiene con respecto al mismo período de 2018 en Andalucía, aunque el análisis por sexo muestra que baja entre las mujeres y sube entre los hombres. A la inversa que en España, donde sube en conjunto, pero baja para los hombres y sube entre las mujeres.
1.6	Industria	-8,2	12,8	6,3	-0,5	1T 19	En el sector industrial andaluz sube anualmente la ocupación, impulsada por el empleo masculino que compensa la bajada en el femenino. En España, con una subida más moderada, se destruye empleo entre los hombres, y aumenta para las mujeres.
1.7	Construcción	37,7	10,9	17,1	10,7	1T 19	Nueva subida interanual del empleo en la construcción. Crece proporcionalmente más entre las mujeres, destacando la subida del empleo femenino en Andalucía.
1.8	Servicios	6,1	2,4	2,8	3,3	1T 19	El crecimiento global del empleo en los servicios, por sexo es más intenso entre las mujeres en Andalucía y entre los hombres en España. En conjunto, la subida andaluza casi dobla a la nacional.
1.9	Tasa de empleo (valor)	37,7	52,1	44,2	55,7	1T 19	Las tasas de empleo continúan aumentando interanualmente. La tasa andaluza se sitúa por debajo de la nacional, y es mayor en Andalucía la distancia entre las mujeres y los hombres empleados.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,6	1,9	1,0	1,2	1T 19	Suben las tasas de empleo con respecto al primer trimestre de 2018, más en Andalucía que en España. Por sexo, suben más entre los hombres.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	4,0	3,9	1,2	0,9	1T 19	Segundo trimestre consecutivo de crecimiento anual del autoempleo en Andalucía y en España. Es mayor el crecimiento para las mujeres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	13,2	20,0	11,8	19,4	1T 19	La tasa de autoempleo andaluza supera en un punto a la nacional en el primer trimestre del año. Por sexo, la masculina es en torno a siete puntos más alta que la femenina.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,1	-0,1	-0,3	-0,4	1T 19	Con respecto al primer trimestre de 2018, las tasas de empleo han experimentado un ligero descenso tanto en Andalucía como en el ámbito nacional.
1.14	Asalariados/as	5,3	4,5	3,6	3,6	1T 19	El número de personas asalariadas sube anualmente, más en Andalucía que en España. En Andalucía, la evolución es mejor para las mujeres, mientras que en España no hay diferencias por sexo.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	6,5	7,4	4,6	3,3	1T 19	La contratación indefinida crece, más del doble en Andalucía que en España. Por sexo, es mayor la subida entre los hombres en Andalucía, y entre las mujeres en España.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	3,1	-0,7	0,9	4,4	1T 19	Con menor intensidad que la contratación indefinida, sube la temporal. El crecimiento es mayor en España que en Andalucía, donde además, baja el número de hombres contratados en esta modalidad, mientras que sube el de mujeres.
1.17	Tasa de temporalidad	35,7	34,2	26,5	25,3	1T 19	La tasa de temporalidad andaluza es aproximadamente 10 puntos más alta que la española. En ambos territorios es ligeramente más alta entre las mujeres.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-0,7	-1,8	-0,7	0,2	1T 19	Desciende interanualmente la tasa de temporalidad, más en Andalucía que en España. Por sexo, baja más la tasa masculina en Andalucía, y en España, baja la femenina y sube la masculina.

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
1	Empleo						
1.19	Ocupación a tiempo completo	4,7	4,8	3,4	3,0	1T 19	Aumenta con respecto al primer trimestre de 2018 la ocupación con jornada completa, más en Andalucía que en España.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	72,4	93,3	75,6	93,0	1T 19	Las mujeres andaluzas cuentan con una tasa de ocupación a tiempo completo 21 puntos porcentuales más baja que la de los hombres. En España esta diferencia es de 17,4 puntos porcentuales.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,3	0,4	0,1	-0,1	1T 19	La tasa de ocupación a jornada completa es similar a la del año anterior en España, y 0,1 puntos porcentuales mayor en Andalucía. Por sexo, en Andalucía baja entre las mujeres y sube entre los hombres, y en España se da la evolución inversa.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	6,1	-1,5	2,8	4,0	1T 19	La ocupación a tiempo parcial sube anualmente. La evolución por sexo difiere entre Andalucía y España: en la primera baja entre los hombres y sube entre las mujeres. En España, sube más para ambos sexos, pero más entre los hombres.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	27,6	6,7	24,4	7,0	1T 19	Las tasas de empleo a tiempo parcial son más altas entre las mujeres, con diferencias de en torno a 20 puntos porcentuales en Andalucía, y 17 en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,3	-0,4	-0,1	0,1	1T 19	La tasa de ocupación a tiempo parcial baja en los hombres y sube entre las mujeres en Andalucía, y baja entre las mujeres, subiendo entre los hombres, en España.
1.25	Población parada	-10,9	-19,4	-8,8	-14,7	1T 19	El desempleo baja por vigésimo primer trimestre consecutivo. Lo hace en mayor medida en Andalucía. Por sexo baja más entre los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	25,4	17,5	16,7	12,9	1T 19	Las tasas de paro son más altas para las mujeres, en Andalucía y en España.
1.27	Variación de la tasa de paro	-3,3	-4,1	-1,8	-2,3	1T 19	Baja anualmente la tasa de paro, con más intensidad entre los hombres
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-9,0	-24,3	-8,8	-8,9	1T 19	Desciende el número de personas que buscan su primer empleo, sobre todo en Andalucía. Destaca esta bajada entre los hombres andaluces, muy por delante del descenso entre las andaluzas. En España no hay diferencias por sexo.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-18,6	-26,2	-19,4	-26,3	1T 19	El descenso del paro de larga duración se sitúa en torno al 22% en Andalucía y en España. Baja más entre los hombres.
1.30	Población inactiva	0,7	2,8	0,7	1,7	1T 19	Continúa aumentando la inactividad, en mayor medida entre los hombres.
1.31	Por motivos de estudio	2,3	4,1	5,6	5,0	1T 19	Se incrementa el número de personas inactivas por estar estudiando. Por sexo, aumenta más entre los hombres en Andalucía, y entre las mujeres en España.
1.32	Por jubilación	11,0	1,2	5,4	1,3	1T 19	Aumento de la inactividad por encontrarse en situación de jubilación, sobre todo entre las mujeres andaluzas.
1.33	Por labores del hogar	1,2	4,1	-1,4	0,6	1T 19	Baja la inactividad por dedicación a tareas del hogar en España, debido al descenso entre las mujeres, subiendo entre los hombres. Aumenta en conjunto en Andalucía, para ambos sexos, pero más entre los hombres.
1.34	Paro registrado	-2,1	-7,2	-3,7	-7,2	ABR 19	El paro baja en abril, en mayor medida entre los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.35	Contratos registrados	0,4	-9,2	2,7	-2,9	ABR 19	En Andalucía y España, baja interanualmente la contratación en abril, debido al descenso de contrataciones de hombres, cuyo mayor peso en el conjunto determina esta evolución negativa pese al aumento de las contrataciones de mujeres en ambos territorios.
1.36	Indefinidos	-14,1	-9,3	-7,8	-7,7	ABR 19	Desciende anualmente el número de contrataciones indefinidas, más en Andalucía que en España. Baja más entre las mujeres, sobre todo en Andalucía.
1.37	Temporales	1,2	-9,2	4,0	-2,3	ABR 19	Baja la contratación temporal entre los hombres, y sube entre las mujeres. En conjunto, baja en Andalucía por el notable descenso entre los hombres, mientras que sube medio punto porcentual en España,
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	0,8	0,0	1,1	0,5	ABR 19	Ligera subida interanual en la tasa de temporalidad en la contratación registrada, mayor para las mujeres.
1.39	Afiliaciones SS	3,1	3,0	3,0	2,6	ABR 19	Aumenta el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el último día de abril, con respecto al mismo mes de 2018. La subida es levemente mayor para las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

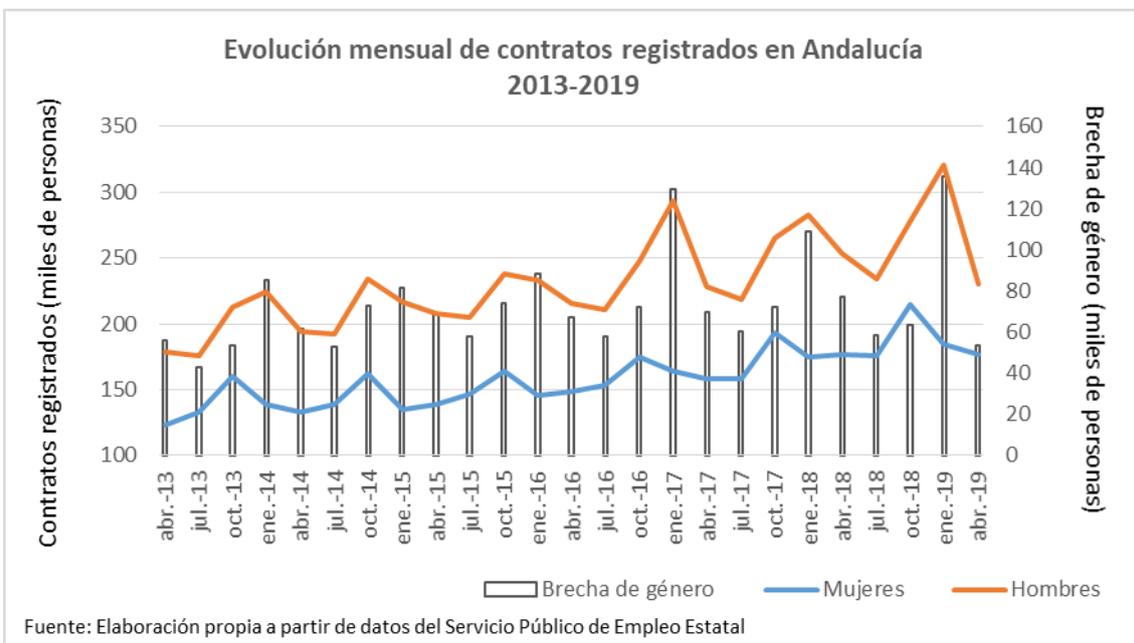
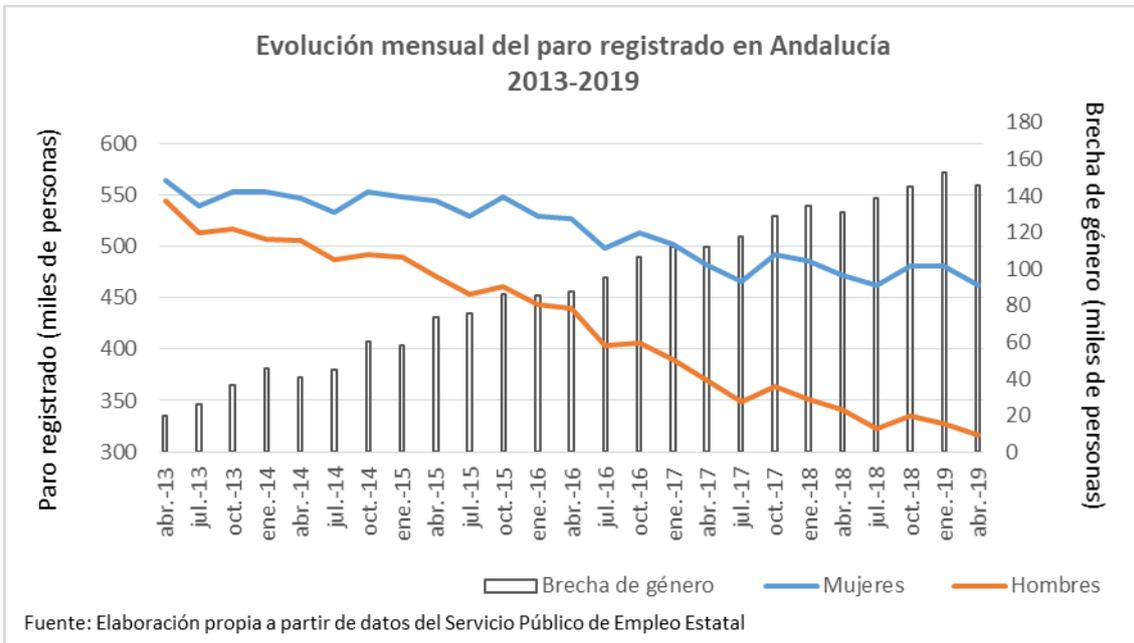
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2018 (2)
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,4		1,3		1,6		2017 (1)
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,6		32,1		30,6		2017 (1)
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.1	Población activa	45,0	55,0	46,5	53,5	46,1	53,9	2018 (2)
2.2	Tasa de actividad (%)	50,1	64,0	53,1	64,6	51,8	64,5	2018 (2)
2.3	Población ocupada	42,7	57,3	45,5	54,5	45,9	54,1	2018 (2)
2.4	Agro	26,4	73,6	23,5	76,5			2018
2.5	Industria	20,4	79,6	25,8	74,2			2018
2.6	Construcción	4,5	95,5	8,7	91,3			2018
2.7	Servicios	50,3	49,7	53,5	46,5			2018
2.8	Tasa de empleo (%)	36,6	51,3	44,0	55,7	47,7	59,7	2018 (2)
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	33,0	67,0	33,7	66,3	32,2	67,8	2018 (2)
2.10	Asalariados/as	44,7	55,3	47,8	52,2	48,1	51,9	2018 (2)
2.11	Ocupación a tiempo completo	36,8	63,2	40,5	59,5	39,0	61,0	2018 (2)
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	72,6	92,7	76,0	93,1	67,6	90,0	2018 (2)
2.13	Ocupación a tiempo parcial	73,6	26,4	74,5	25,5	73,3	26,7	2018 (2)
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	27,4	7,3	24,0	6,9	32,4	10,0	2018 (2)
2.15	Población parada	52,7	47,3	51,9	48,1	47,6	52,4	2018 (2)
2.16	Tasa de paro (%)	26,9	19,8	17,0	13,7	7,9	7,5	2018 (2)
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	52,3	47,7	53,2	46,8			2018
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	53,6	46,4	52,2	47,8			2018
2.19	Población inactiva	59,1	40,9	58,3	41,7	59,0	41,0	2018 (2)
2.20	Estudiante	51,5	48,5	50,9	49,1			2018
2.21	Jubilado/a	34,5	65,5	36,7	63,3			2018
2.22	Labores del hogar	90,6	9,4	90,4	9,6			2018
2.23	Paro registrado	58,5	41,5	58,4	41,6			2018
2.24	Contratos registrados	41,0	59,0	44,6	55,4			2018
2.25	Contratos indefinidos	43,7	56,3	44,9	55,1			2018
2.26	Contratos temporales	40,8	59,2	44,5	55,5			2018
2.27	Afiliación a la SS	46,0	54,0	46,2	53,8			2018

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	18.177,4	24.026,8	20.131,4	25.924,4			2016
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	12,6	14,9	13,6	15,9			2016
2.30	Brecha salarial (%)	15,7		14,7				2016
2.31	Prestaciones por maternidad	98,7	1,3	98,1	1,9			2018
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 (%)	18,0	28,7	14,5	21,8	9,2	12,2	2017 (1)
3.2	Matrículas universitarias de grado y 1º y 2º ciclo	55,1	44,9	55,1	44,9			2018
3.3	Egresados/as universitarios de grado y 1º y 2º ciclo	59,1	40,9	58,4	41,6			2017
3.4	Matrículas universidad masters	56,6	43,4	54,8	45,2			2018
3.5	Egresados/as universidad masters	60,2	39,8	57,0	43,0			2017
3.6	Tesis doctorales	52,0	48,0	52,6	47,4			2017
3.7	Catedráticos/as de universidad	22,8	77,2	23,1	76,9			2018
4	Ciencia y Tecnología							
4.1	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	35,1	40,8	42,3	44,6			2018
5	Salud							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,4	79,2	85,7	80,4	83,6	78,2	2017 (1)
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,7	18,2	23,0	19,1	21,6	18,2	2017 (1)
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,7	3,5	2,4	3,0			2017
5.4	Incidencia IVEs (‰)	10,4		10,5				2017
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2017
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	69,5	78,5	70,4	77,8			2017
6	Violencia de género							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	9.629,4		8.168,2				2017
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	1,9		2,5				2017
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	7		51				2017

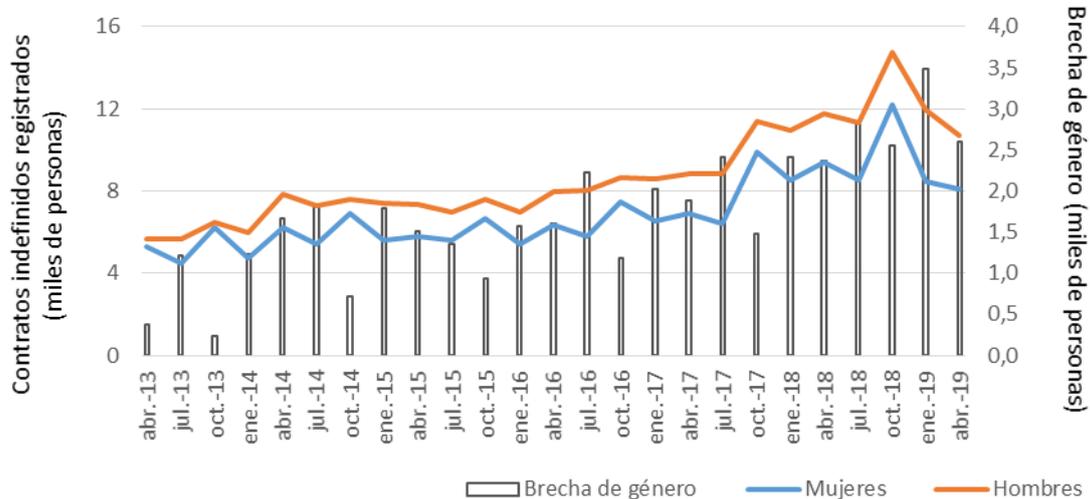
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	46,6	53,4	45,7	54,3			2019 (3)
7.2	Alcaldías	24,3	75,7	19,6	80,4			2017
7.3	Gobiernos autonómicos	41,7	58,3	40,0	60,0			2019 (3)
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	30,2	30,3	27,1	26,0	23,3	21,6	2017
8.2	Personas con certificado discapacidad	45,4	54,6	45,3	54,7			2014
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	17,3	82,7	22,3	77,7			2017

- (1) Datos 2016 para la UE.
- (2) Datos 2017 para la UE
- (3) Datos 2017 para España

5. ANEXO GRÁFICO

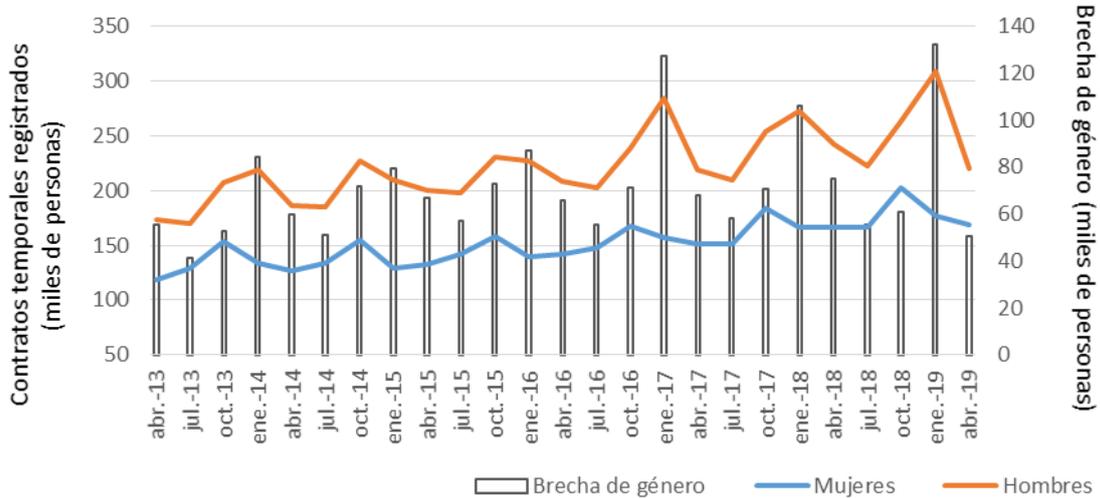


**Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía
2013-2019**



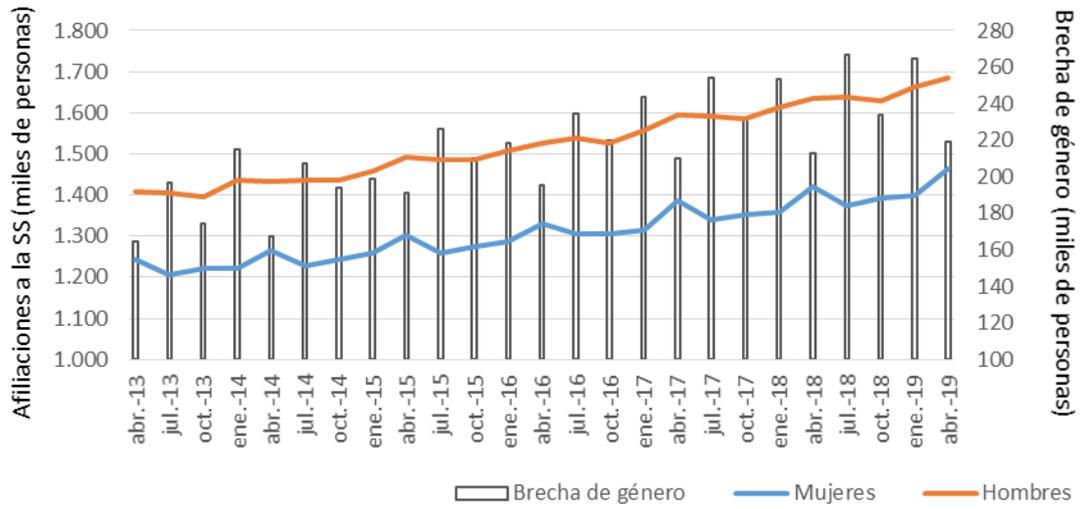
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal

**Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía
2013-2019**



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

Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2013-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

El Gobierno andaluz hará un diagnóstico sobre la brecha de género en educación, salud y empleo

La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha anunciado que su departamento está trabajando en la "realización de un diagnóstico actual sobre la situación de la brecha de género en Andalucía en ámbitos como educación, salud, bienestar, empleo y corresponsabilidad, entre otros". Este análisis es el primer paso para la elaboración del borrador del documento base del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres**.

El próximo Plan marcará una serie de líneas de intervención y directrices que orientarán a cada una de las consejerías, así como a las entidades locales, en la aprobación de sus respectivos planes de igualdad. Todo ello bajo el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en lo referido al proceso de elaboración de sus propios planes y en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico de Igualdad.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/142139/junta/diagnostico/brecha/genero/plan/estrategico/igualdad

La Junta de Andalucía extenderá las ayudas a familias numerosas a las familias monoparentales con dos o más hijos

La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha expresado que la Junta de Andalucía ya trabaja para extender las ayudas recibidas por las familias numerosas a las familias monoparentales con dos o más hijos mediante la aprobación de un nuevo decreto. Este comentario se ha producido en el transcurso de una reunión con la Asociación Andaluza de Familias Monoparentales (Andafam) y la entidad Madres Solteras por Elección. Las entidades, por su parte, han solicitado que se estudie la posibilidad de que sea desde el primer hijo.

La consejera también ha planteado la creación de un grupo de trabajo en el Parlamento de Andalucía que trabajaría en la elaboración de un decreto que establezca el concepto de familia monoparental, la documentación acreditativa necesaria para el reconocimiento de tal condición, el procedimiento para dicho reconocimiento y recoja las ayudas y beneficios que con carácter general serán destinados a este tipo de familias en el ámbito territorial de la comunidad autónoma, y que va a instar al Gobierno central para que establezca una regulación de las familias monoparentales.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/142390/ConsejeriaIgualdadPoliticSocialesConciliacion/Familias/Ayudas/Monoparental/Hijos

Una apuesta por el emprendimiento femenino en las universidades públicas andaluzas

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y las diez universidades públicas de Andalucía han mantenido en Málaga una reunión técnica con el objetivo de analizar el desarrollo, aclarar dudas y preparar la convocatoria para 2019 de dos líneas de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las universitarias desde la perspectiva de género, así como para el fomento de la igualdad. Una apuesta que el IAM viene desarrollando desde sus inicios a través de diferentes fórmulas de colaboración y que hoy se concreta en el programa Univergem (Universidades para la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género).

Univergem es la evolución de dos programas anteriores de colaboración con las universidades andaluzas, Univertecna y Universem. La experiencia de la gestión y coordinación de estos programas llevó al Instituto Andaluz de la Mujer a diseñar una línea de subvención más acorde con los actuales contexto socioeconómico y laboral, permitiendo una mayor flexibilidad a las universidades y posibilitándoles un marco donde puedan formular aquellas actuaciones más acordes a sus diagnósticos concretos y a sus circunstancias singulares, creándose Univergem.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/142590/univergem/apuesta/iam/emprendimiento/femenino/universidades/publicas/andalucia

España y Comunidades Autónomas

El Congreso español es el más paritario de Europa

Las elecciones generales del 28 de abril ha convertido al Congreso español en el más paritario de Europa: el 47,4% de 350 sillones, 184 los ocuparán diputados y 166, diputadas. Son ocho puntos porcentuales más que en 2016, que alcanzó un 39,4%. Desde que comenzó la democracia, las mujeres han multiplicado por ocho su presencia en el Congreso; en la legislatura constituyente, que comenzó el 13 de julio de 1977, hubo 21 diputadas, un 6%.

Según los datos de 2018 provenientes de la Unión Interparlamentaria, después del Congreso español, los países con cámaras bajas más paritarias son Suecia (47,3%), Finlandia (41,5%), Noruega (40,8%) y Francia (39,7%). Otros, como Italia o Portugal, bajan hasta el 35,7%; y algunos no llegan ni a una tercera parte de los escaños. Por ejemplo, Luxemburgo (25%) o Irlanda (22,2%).

https://elpais.com/politica/2019/05/04/actualidad/1556998122_610049.html

La dificultad para conciliar aleja de la maternidad a más de un millón de españolas

En un país en el que la cifra de nacimientos alcanza registros negativos que no se daban desde 1941, las dificultades para conciliar la vida laboral y la familiar se sitúa como la principal barrera entre las mujeres y la maternidad, según indica la Encuesta de Fecundidad del INE (Instituto Nacional de Estadística): 515.207 mujeres no han tenido hijos por ese motivo y otras 628.367 han tenido menos de los deseados por la misma causa. Las dificultades para conciliar la dedicación al trabajo y a la familia se ve seguida de la carencia de una pareja adecuada, y como tercer motivo, las dificultades económicas para afrontar una crianza.

Estos datos ponen sobre la mesa dos problemas del mercado laboral español: la falta de medidas que fomenten en la práctica la conciliación y los mayores grados de precariedad a los que se enfrentan las mujeres.

<https://www.publico.es/sociedad/dificultad-conciliar-aleja-maternidad-millon-espanolas.html>

La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad

Un trabajo de investigación ha documentado que hasta un 80% de la brecha salarial de género actual en Dinamarca podía atribuirse a la reducción en los ingresos laborales que sufrían las mujeres después de tener hijos. De manera que los ingresos laborales de los hombres no experimentan cambios significativos después del nacimiento del primer hijo, mientras que los de las mujeres caen un 30% en los dos años posteriores a la maternidad. Además, diez años más tarde, las mujeres continúan con salarios un 20% por debajo de los que tenían el año anterior al nacimiento del primer hijo.

En trabajos posteriores se replicaron los análisis para Austria, Alemania, EEUU, el Reino Unido, Suecia y Noruega, obteniendo resultados similares.

En el caso de España, la investigación muestra que el año anterior al nacimiento del primer hijo, los hombres ganaban de media unos 15.000 euros (en precios de 2015), mientras que los ingresos medios de las mujeres eran de unos 11.000 (un 75% del ingreso de los hombres). Por tanto, la brecha “de partida” en ingresos anuales medios era del 25%. Con la llegada del primer descendiente, los ingresos de los padres se mantienen en la misma tendencia, mientras que los de las mujeres sufren una fuerte caída los dos primeros años, sin recuperarse al cabo de cinco. Al cabo de estos años, la brecha de género que se abre con respecto al año de partida es del 17%.

<http://nadaesgratis.es/admin/la-brecha-salarial-en-espana-se-amplia-tras-la-maternidad-y-ahi-se-queda>

Internacional

Situación de la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea

Según Eurostat, la brecha salarial entre mujeres y hombres (la diferencia entre los ingresos brutos por hora, medios de personas empleadas hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos masculinos) es del 16%. La brecha salarial entre hombres y mujeres aumenta con la edad, mostrando el impacto de las interrupciones en la carrera que experimentan las mujeres durante su vida laboral, en particular debido a la maternidad (la llamada brecha salarial de maternidad). Además, la situación empeora cuando las mujeres se jubilan ya que su pensión es de aproximadamente un 40% menos, como consecuencia de la brecha salarial de género y las condiciones de trabajo más precarias.

En este enlace se pueden encontrar diferentes estadísticas y documentos sobre la brecha salarial en la Unión Europea

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/subject-files.html?id=20190430CDT02761>

La Justicia europea ve posible discriminación a las mujeres en las pensiones de trabajadores a tiempo parcial

El Tribunal de Justicia de la UE ha dictaminado que la normativa española en materia de cálculo de la pensión de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial es contraria al derecho de la Unión Europea si se revela especialmente desventajosa para las trabajadoras. El trabajo a tiempo parcial recae mayoritariamente sobre estas y tiene consecuencia en que su jubilación, a la larga, sea peor. Según el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre de 2017, el 75 % de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres.

La Justicia europea abre así la puerta a que los tribunales españoles sentencien en ese sentido. Y, además, llama la atención sobre el sistema empleado, que considera negativo para los trabajadores a tiempo parcial.

https://www.eldiario.es/economia/Justicia-considerar-discriminatorio-pensiones-trabajadores_0_896960420.html

El COI aumenta al 45,4% la presencia de mujeres en sus comisiones

El Comité Olímpico Internacional (COI) anunció este miércoles la composición de sus 27 comisiones para 2019, en las que un 45,4 por ciento de sus miembros son mujeres, lo que representa una cifra histórica y refleja su "continuo avance hacia la igualdad de género", según un comunicado del organismo. El Comité destacó en el mismo que desde 2013, como resultado de la Agenda Olímpica 2020, la participación de las mujeres es más del doble en sus comisiones, en las que ahora hay tres más presididas por mujeres.

<https://www.lavanguardia.com/deportes/20190515/462264876830/el-coi-aumenta-al-454-la-presencia-de-mujeres-en-sus-comisiones.html>

INFORMES

Presupuesto de género. Incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE y en el marco de la política macroeconómica. EIGE, 2019

El último informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) estima que menos del 1% de los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE se han reservado para la promoción de la igualdad de género y que la incorporación de la perspectiva de género ha tenido poco impacto en el contenido de los programas de financiación. Las propuestas para el presupuesto posterior a 2020, el Marco Financiero Plurianual (MFP) de la UE, muestran un nivel de ambición aún más bajo. Esto es a pesar de las obligaciones legales y los compromisos políticos de la UE para cerrar la brecha de género, que persiste en todos los Estados miembros. El informe describe cómo las instituciones de la UE y los Estados miembros pueden ayudar a cumplir su compromiso con la igualdad de género **a través de una mejor incorporación de la perspectiva de género y la presupuestación**. El EIGE también está desarrollando una **herramienta** en línea para ayudar a las autoridades de gestión a aplicar la integración de la perspectiva de género y la **presupuestación de género en los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE que estará disponible a finales de este año**.

<https://eige.europa.eu/news/gender-equality-deserves-more-1>

Informe global 2019 de Instituciones sociales y el Índice de género (SIGI). OCDE, 2019

A pesar del aumento en las reformas legales que promueven una mayor igualdad de género, las normas de género profundamente arraigadas continúan discriminando a las mujeres y las niñas en todo el mundo, según el **Informe global 2019 de Instituciones sociales y el Índice de género** (SIGI, por sus siglas en inglés). Este informe global de 2019 proporciona una visión general de los principales resultados del SIGI en relación con las mujeres y la familia, su integridad física, el acceso a recursos productivos y financieros y sus derechos civiles.

El Informe SIGI 2019 recomienda a los gobiernos poner en marcha tres tipos de acciones para acelerar el progreso hacia la igualdad de género: (i) traducir convenciones internacionales en marcos legales nacionales; (ii) implementar las leyes con mayor fuerza y aumentar el número de procesamientos y condenas, al tiempo que invita a los líderes comunitarios y a la ciudadanía a unirse públicamente a reconocer la naturaleza discriminatoria de las normas y prácticas dañinas; y (iii) informar pública y regularmente sobre el progreso hacia la igualdad de género, incluso cuando no se cumplan los objetivos. Los gobiernos deberían definir indicadores claros y evaluar rigurosamente el impacto de sus iniciativas.

<http://www.oecd.org/publications/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm>

Mujeres, la igualdad de género y la transición energética en la Unión Europea. Parlamento Europeo, 2019 **Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU**

Este estudio, encargado por el Departamento de Política para los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a solicitud del Comité FEMM, examina la evidencia sobre el papel de las mujeres en la transición energética en la Unión Europea y el alcance de la igualdad de género en el proceso, especialmente en el sector de las energías renovables. El estudio identifica las desigualdades de género que evitan que las mujeres participen en la transición energética y el avance profesional en esta área y evalúa cómo la transferencia al modelo de energía sostenible afectará la igualdad de género y el papel de las mujeres como actores del cambio. Proporciona buenas prácticas para superar las barreras a la igualdad de género en la transición energética y concluye con recomendaciones para la UE y los responsables nacionales de la toma de decisiones.

[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)

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 periodos 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