

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Enero 2020



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° 56
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2019

Se registra una bajada del paro en Andalucía en el último año, con mayor incidencia para las mujeres

Según la Encuesta de Población Activa, en Andalucía había en el cuarto trimestre de 2019, 823.900 personas paradas, de las que 437.900 eran mujeres y 385.900 hombres. Esto supone un descenso de 10.500 personas menos que en el mismo trimestre de 2018 (-1,3% anual).

Por sexo, la bajada fue de un -1,7% entre las mujeres (7.500 menos) y un -0,8% entre los hombres (3.100 menos). La tasa de paro se sitúa en Andalucía en el 20,8%, y es mayor entre las mujeres (24,4%) que entre los hombres (17,8%). Supera en 7 puntos porcentuales a la tasa nacional, que se cifra en el 13,8%, y que registra también menor diferencia entre la tasa de paro femenina (15,6%) y masculina (12,2%).

Aumenta la ocupación femenina en Andalucía, aunque la tasa de empleo masculino sigue siendo más elevada

El número de personas ocupadas aumenta con respecto al mismo periodo de 2018 en un 1,5%, que en términos absolutos supone una subida de 45.800 personas ocupadas más, hasta un total de 3.136.000. Por sexo, la evolución difiere entre mujeres, cuya ocupación sube en un 3,7% anual, y hombres, que registran un descenso de la ocupación de un -0,1%.

La tasa de empleo es del 44,9% en Andalucía, y es sensiblemente más alta para los hombres, 52%, que para las mujeres, 38%. Estas cifras son menores a las del total de España, donde la tasa conjunta es del 50,6%, y por sexo del 56,4% para los hombres y del 45,2% para las mujeres.

Por sectores, en Andalucía aumenta interanualmente el empleo en los servicios, con 39.000 empleos más (30.200 de mujeres y 8.800 de hombres), la industria (4.700 empleos más, debido a la subida del número de mujeres empleadas en 15.900, ya que baja el de hombres en 11.200) y en el sector agrario (7.900 empleos más, de los cuales 1.000 correspondieron a mujeres y 6.900 a hombres). Se destruye empleo en la construcción, con 5.900 empleos menos, pues aunque sube el número de mujeres empleadas en 700, baja el de hombres en 6.500.

Se incrementan anualmente el autoempleo y el empleo asalariado, en ambos casos más entre las mujeres

Aumenta el número de personas autoempleadas en Andalucía un 2,1%, llegando a 548.900 (66,5% hombres y 33,5% mujeres). Este incremento es más elevado para las mujeres (5,2%) que para los hombres (0,6%). No obstante, la tasa de autoempleo femenina sigue siendo inferior (13,6%) a la de los hombres (20,5%).

Crece también en Andalucía el número de personas asalariadas, en un 1,4%, 35.200 personas más. Se observa que este crecimiento se da solo entre las mujeres (incremento del 3,5% anual, 40.000 asalariadas más), bajando el número de asalariados un -0,3% (4.700 menos).

Las personas contratadas indefinidamente suben un 1,5%; de ese incremento, el 69% son mujeres y el 31%, hombres. La cifra de las que cuentan con contrato temporal también sube (1,2%), aunque por sexo, solo crece el número de mujeres en esta situación (5,7%), bajando el de hombres en un -2,5%. Por su parte, la tasa de temporalidad andaluza se cifra en un 35,4% (36,5% la femenina y 34,4% la masculina), 9,3 puntos por encima de la tasa nacional del 26,1%.

Por tipo de jornada, aumenta el empleo a tiempo completo en un 2,3% interanual. La subida se da sobre todo entre las mujeres (4,7%), y es más ligera entre los hombres (0,9%). Por su parte, baja el empleo a tiempo parcial (-2,7%), pero solo baja entre los hombres (un -12,5%), subiendo para las mujeres un 0,9%. Esta evolución sitúa la tasa de empleo a tiempo parcial en un 27% para las mujeres y un 6,4% para los hombres (15,3% para el conjunto de la población)

Aumenta la actividad femenina y desciende la masculina

El número de personas activas en Andalucía aumenta un 0,9% (35.300 personas), llegando a un total de 3.959.900. Este aumento afecta solo a las mujeres (2,3%), mientras que desciende la actividad masculina (-0,2%).

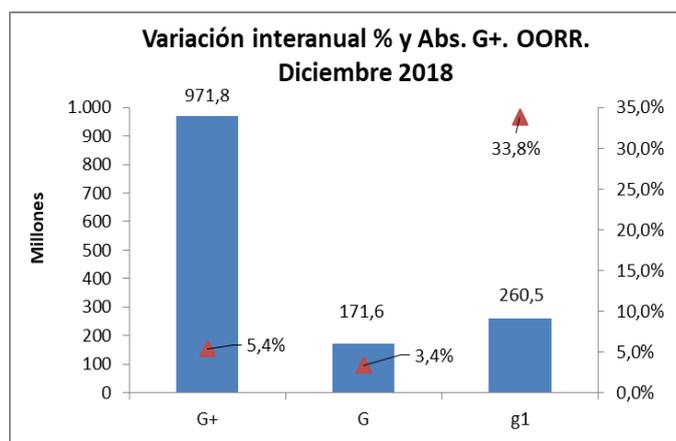
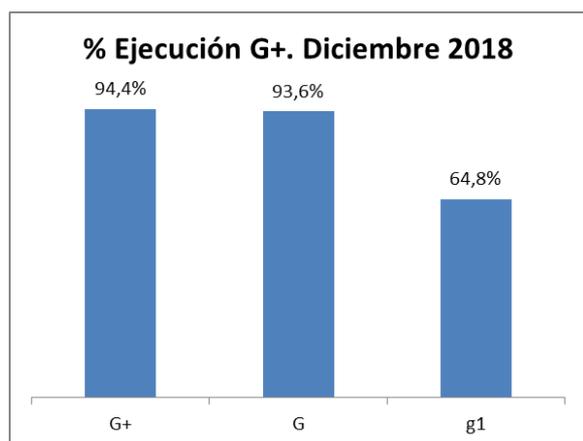
La inactividad también aumenta, un 0,8%, llegando a 3.032.400 personas. Baja entre las mujeres un -0,5% (9.400 mujeres menos) y se incrementa entre los hombres un 2,6% (32.300 más). Este aumento se debe a la subida del número de personas inactivas por dedicarse a los estudios y por jubilación, mientras que baja la inactividad por dedicación al hogar (-1,3%) aunque incrementándose en un 8,8% en el caso masculino.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

| SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ (euros) | | | | | | | dic-19 |
|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|------------------------|--------------------------|
| | Créd. Inicial | Modific. presupuestarias | Crédito definitivo | OORR | % Ejecución | % Evol Interanual OORR | Var. Abs Interanual OORR |
| G+ | 19.804.216.682 | 300.755.169 | 20.104.971.851 | 18.984.449.413 | 94,4% | 5,4% | 971.786.033 |
| G | 5.461.425.782 | 158.000.220 | 5.619.426.002 | 5.261.864.271 | 93,6% | 3,4% | 171.619.518 |
| g1 | 1.582.801.133 | 7.136.809 | 1.589.937.942 | 1.030.889.165 | 64,8% | 33,8% | 260.514.350 |
| Total | 26.848.443.597 | 465.892.198 | 27.314.335.795 | 25.277.202.849 | 92,5% | 5,9% | 1.403.919.900 |

En el mes de diciembre de 2019, el crédito definitivo total en los programas pertinentes a género llegó a 27.314, millones de euros, como consecuencia de modificaciones sobre el crédito inicial por valor de 465,9 millones de euros. Sobre ese total de crédito definitivo, los programas de muy alta relevancia para la igualdad de género según la escala G+, es decir los clasificados como G+, supusieron el 73,6% del total, lo que supone que 3 de cada 4 euros en Andalucía se asignan a programas presupuestarios estratégicos para la igualdad entre hombres y mujeres. El 20,6% del total del crédito definitivo pertinente se localizó en programas G o de relevancia alta, y el 5,8% en programas g1 o relevancia baja.

La ejecución presupuestaria del crédito pertinente a género, llegó en el último mes de 2019 al 92,5%, al registrarse obligaciones reconocidas por 25.277,2 millones de euros, un 5,9% más que en el mismo periodo de 2018 (1.403,9 millones de euros más). En los programas cuya relevancia para la igualdad de género es muy alta, la ejecución fue del 94,4%, al registrarse obligaciones reconocidas por valor de 18.984,4 millones de euros, un 5,4% más que en el mismo periodo del año anterior (971,8 millones de euros más). En programas de relevancia alta, se ejecutó el 93,6% del crédito definitivo, debido a un reconocimiento de obligaciones cifrado en 5.261,9 millones de euros, lo que supone un incremento del 3,4% con respecto al año anterior (171,6 millones de euros más). Por último, la ejecución de programas de relevancia baja o g1, fue del 64,8%, con un reconocimiento de obligaciones de 1.030,9 millones de euros, un 33,8% más que a final de 2018 (260,5 millones de euros más).



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

3. INDICADORES DE COYUNTURA

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

(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

| | Áreas / indicadores* | Andalucía | | España | | Período | Comentario |
|----------|--|-----------|------|--------|------|---------|--|
| | | M | H | M | H | | |
| 1 | Empleo | | | | | | |
| 1.1 | Población activa | 2,3 | -0,2 | 1,9 | 0,7 | 4T 19 | El número de personas activas sube anualmente en Andalucía (aunque baja entre los hombres) y en España (sube para ambos sexos, más para las mujeres). |
| 1.2 | Tasa de actividad (valor) | 50,2 | 63,3 | 53,5 | 64,2 | 4T 19 | La tasa de actividad se sitúa en niveles ligeramente superiores en España con respecto a Andalucía. Es más alta entre los hombres, con una mayor diferencia por sexo en Andalucía (13,1 puntos porcentuales más) que en España (10,7 puntos de diferencia). |
| 1.3 | Variación de la tasa de actividad | 0,7 | -0,6 | 0,5 | -0,2 | 4T 19 | Sube una décima la tasa de actividad en España con respecto al año anterior, y no varía en Andalucía. En ambos territorios baja para los hombres y sube para las mujeres. |
| 1.4 | Población ocupada | 3,7 | -0,1 | 2,8 | 1,5 | 4T 19 | La ocupación aumenta en los últimos doce meses en España y en Andalucía. Sube más entre las mujeres, llegando incluso en Andalucía a compensar la bajada de la ocupación masculina, empujando al alza al conjunto de la población ocupada. |
| 1.5 | Agro | 1,5 | 3,5 | -10,1 | -1,9 | 4T 19 | En Andalucía, el empleo en el agro sube en el último año, más para los hombres. En España desciende, sobre todo entre las mujeres. |
| 1.6 | Industria | 28,9 | -4,7 | 8,7 | -0,2 | 4T 19 | Sube el empleo en el último año en el sector industrial entre las mujeres, y baja entre los hombres. |
| 1.7 | Construcción | 6,8 | -3,3 | -6,9 | 1,0 | 4T 19 | Baja interanualmente el empleo en la construcción en España, debido a la bajada del número de hombres empleados (sube entre las mujeres), y sube en España, en este caso gracias a la subida entre los hombres (baja entre las mujeres). |
| 1.8 | Servicios | 2,6 | 0,8 | 2,7 | 2,3 | 4T 19 | Aumenta el empleo en los servicios con respecto a 2018, y lo hace en mayor medida para las mujeres tanto en Andalucía como en España. |
| 1.9 | Tasa de empleo (valor) | 38,0 | 52,0 | 45,2 | 56,4 | 4T 19 | La tasa de empleo en Andalucía es en el cuarto trimestre de 2019, 5,8 puntos porcentuales menor que en España. Por sexo, es menor entre las mujeres, con una brecha entre sexos de 14 puntos en Andalucía y de 11,2 puntos en España. |
| 1.10 | Variación de la tasa de empleo | 1,0 | -0,5 | 0,8 | 0,2 | 4T 19 | Sube interanualmente la tasa de empleo en torno a medio punto, tanto en Andalucía como en España. Mientras que en España sube para ambos sexos, en Andalucía sube entre las mujeres y baja entre los hombres. |
| 1.11 | Trabajador/a por cuenta propia | 5,2 | 0,6 | 3,1 | -1,2 | 4T 19 | El trabajo por cuenta propia aumenta, más en Andalucía que en el conjunto nacional. Por sexo, sube entre las mujeres en mayor medida, observándose en España que incluso compensa la bajada de esta situación laboral entre los hombres, impulsando al alza al conjunto. |
| 1.12 | Tasa de empleo por cuenta propia | 13,6 | 20,5 | 11,7 | 18,9 | 4T 19 | La tasa de empleo por cuenta propia es mayor en Andalucía. Por sexo, hay una brecha que perjudica a las mujeres, de alrededor de siete puntos porcentuales, en ambos territorios. |
| 1.13 | Variación tasa de empleo cuenta propia | 0,2 | 0,1 | 0,1 | -0,5 | 4T 19 | Sube anualmente la tasa de empleo por cuenta propia en Andalucía, mientras que baja en España, a causa del descenso de la tasa entre los hombres. |
| 1.14 | Asalariados/as | 3,5 | -0,3 | 2,7 | 2,1 | 4T 19 | Crece el número de personas asalariadas en el último año, un punto más en España que en Andalucía. Por sexo, sube el número de mujeres en esta situación laboral tanto en Andalucía como en España. El de hombres, sube solo en España, bajando en Andalucía. |
| 1.15 | Asalariados/as con contrato indefinido | 2,3 | 0,8 | 3,0 | 3,9 | 4T 19 | La contratación indefinida aumenta interanualmente, más en España que en Andalucía, donde, por sexo, el incremento es mayor entre las mujeres, a diferencia del conjunto nacional, con mayor subida para los hombres. |
| 1.16 | Asalariados/as con contrato temporal | 5,7 | -2,5 | 2,0 | -2,9 | 4T 19 | Baja la contratación temporal para los hombres tanto en Andalucía como en España, arrastrando a la baja al conjunto en España. En Andalucía, la subida entre las mujeres hace que el total de personas contratadas temporalmente suba. |
| 1.17 | Tasa de temporalidad | 36,5 | 34,4 | 27,4 | 24,9 | 4T 19 | La tasa de temporalidad en Andalucía es 9,3 puntos porcentuales mayor que en España. Es más alta entre las mujeres que entre los hombres, en Andalucía y en España. |
| 1.18 | Variación de la tasa de temporalidad | 0,7 | -0,8 | -0,2 | -1,3 | 4T 19 | La tasa de temporalidad baja en el último año en casi un punto porcentual en España, donde el descenso es mayor para los hombres. En Andalucía no varía, compensando la subida de la temporalidad femenina, el descenso de la masculina. |

| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | Período | Comentario |
|----------------------|---|-----------|-------|--------|-------|---------|--|
| | | M | H | M | H | | |
| 1 | Empleo | | | | | | |
| 1.19 | Ocupación a tiempo completo | 4,7 | 0,9 | 3,3 | 1,3 | 4T 19 | Crece el número de personas contratadas a tiempo completo en el último año, y el aumento es mayor entre las mujeres. |
| 1.20 | Tasa de ocupación a tiempo completo (valor) | 73,0 | 93,6 | 76,2 | 93,0 | 4T 19 | La tasa de ocupación a tiempo completo es manifiestamente mayor entre los hombres. En Andalucía la diferencia entre ambos sexos es de 20,6 puntos porcentuales, y en España, de 16,8 puntos. |
| 1.21 | Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo | 0,7 | 0,9 | 0,4 | -0,1 | 4T 19 | La tasa de ocupación a tiempo completo sube anualmente casi un punto en Andalucía, con mayor incremento entre los hombres, y se mantiene en España, donde sube entre las mujeres y baja para los hombres. |
| 1.22 | Ocupación a tiempo parcial | 0,9 | -12,5 | 1,1 | 3,6 | 4T 19 | La ocupación a tiempo parcial sube en España durante el último año, más entre los hombres, y baja en Andalucía, debido al pronunciado descenso entre los hombres, puesto que sube ligeramente entre las mujeres. |
| 1.23 | Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor) | 27,0 | 6,4 | 23,8 | 7,0 | 4T 19 | La tasa de ocupación a tiempo parcial es claramente mayor entre las mujeres, 20,6 puntos porcentuales mayor en Andalucía, y 16,8 puntos mayor en España. Se cifra en torno al 15% para el conjunto de la población en ambos territorios. |
| 1.24 | Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial | -0,7 | -0,9 | -0,4 | 0,1 | 4T 19 | Desciende en los últimos doce meses la ocupación a tiempo parcial para ambos sexos en Andalucía, y para las mujeres (sube ligeramente entre los hombres) en España. |
| 1.25 | Población parada | -1,7 | -0,8 | -2,6 | -4,3 | 4T 19 | Baja anualmente el paro, más en España que en Andalucía. Por sexo, en Andalucía la bajada es mayor entre las mujeres, y en España, entre los hombres. |
| 1.26 | Tasa de paro (valor) | 24,4 | 17,8 | 15,6 | 12,2 | 4T 19 | La tasa de paro andaluz supera en siete puntos a la española. Es mayor entre las mujeres en ambos territorios. |
| 1.27 | Variación de la tasa de paro | -1,0 | -0,1 | -0,7 | -0,6 | 4T 19 | Descenso anual de la tasa de paro, ligeramente mayor para las mujeres. |
| 1.28 | Parados/as que buscan primer empleo | -5,0 | -28,9 | -7,8 | -4,7 | 4T 19 | Baja considerablemente el número de personas que busca su primer empleo. En Andalucía, la bajada casi triplica a la nacional, y es mucho mayor entre los hombres. En España, por el contrario, el descenso es mayor entre las mujeres. |
| 1.29 | Parados/as larga duración (> 2 años) | -6,7 | -15,7 | -8,2 | -17,1 | 4T 19 | Descenso interanual del número de personas que llevan más de dos años paradas, ligeramente mayor en España. Por sexo, tanto en Andalucía como en España, el descenso entre los hombres es más del doble que entre las mujeres. |
| 1.30 | Población inactiva | -0,5 | 2,6 | 0,1 | 1,6 | 4T 19 | La población inactiva sube casi un punto porcentual tanto en Andalucía como en España en el último año. Por sexo, destaca el descenso de medio punto entre las mujeres andaluzas. |
| 1.31 | Por motivos de estudio | -0,8 | 6,3 | 6,9 | 1,8 | 4T 19 | La inactividad por motivos de estudio sube, más en España que en Andalucía. Mientras que en Andalucía solo sube para los hombres, en España sube para ambos sexos pero más entre las mujeres. |
| 1.32 | Por jubilación | 0,7 | 0,9 | 3,0 | 1,2 | 4T 19 | Aumenta con respecto al año anterior la población inactiva por estar jubilada. La subida es mayor en España, donde sube además más entre las mujeres. En Andalucía, sube más entre los hombres. |
| 1.33 | Por labores del hogar | -2,3 | 8,8 | -3,2 | 7,0 | 4T 19 | La dedicación a las tareas del hogar como causa de inactividad baja tanto en Andalucía como en el territorio nacional. Destaca que baja entre las mujeres y sube entre los hombres, en ambos casos. |
| 1.34 | Paro registrado | -1,6 | -1,0 | -1,6 | -0,7 | DIC 19 | El número de personas paradas ha bajado tanto en Andalucía como en España, más fuertemente entre las mujeres. |
| 1.35 | Contratos registrados | 0,0 | -5,8 | 4,6 | -0,4 | DIC 19 | Baja anualmente la contratación en Andalucía, debido al descenso entre los hombres y permaneciendo estable entre las mujeres. En España sube para el conjunto de la población, aunque por sexo, baja entre los hombres y sube entre las mujeres. |
| 1.36 | Indefinidos | -3,0 | -7,4 | -2,6 | -5,0 | DIC 19 | El número de personas contratadas de forma indefinida baja en relación con el mismo periodo de 2019, tanto en Andalucía como en España, y son mayores los descensos para los hombres. |
| 1.37 | Temporales | 0,2 | -5,8 | 5,3 | 0,0 | DIC 19 | La contratación temporal registrada baja en Andalucía, al descender el número de hombres con este tipo de contrato (sube el de mujeres). En España, sube, a causa del aumento entre las mujeres (permanece estable para los hombres). |
| 1.38 | Variación tasa de temporalidad en contratos registrados | 0,1 | 0,1 | 0,6 | 0,4 | DIC 19 | Sube ligeramente la tasa de temporalidad en Andalucía y España. |
| 1.39 | Afiliaciones SS | 2,8 | 0,8 | 2,5 | 1,2 | DIC 19 | La afiliación el último día de diciembre de 2019 fue más alta que el año anterior, en Andalucía y España. Mayor incremento entre las mujeres. |

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | UE | | Período |
|----------------------|---|-----------|------|--------|------|------|------|----------|
| | | M | H | M | H | M | H | |
| 1 | Demografía | | | | | | | |
| 1.1 | Población | 50,7 | 49,3 | 51,0 | 49,0 | 51,1 | 48,9 | 2018 |
| 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 | Tasa de actividad (%) | 50,1 | 64,0 | 53,1 | 64,6 | 52,0 | 64,5 | 2018 |
| 2.3 | Población ocupada | 42,7 | 57,3 | 45,5 | 54,5 | 46,0 | 54,0 | 2018 |
| 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 | 48,3 | 60,2 | 2018 |
| 2.9 | Trabajador/a por cuenta propia | 33,0 | 67,0 | 33,7 | 66,3 | 32,4 | 67,6 | 2018 |
| 2.10 | Asalariados/as | 44,7 | 55,3 | 47,8 | 52,2 | 48,1 | 51,9 | 2018 |
| 2.11 | Ocupación a tiempo completo | 36,8 | 63,2 | 40,5 | 59,5 | 39,1 | 60,9 | 2018 |
| 2.12 | Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación) | 72,6 | 92,7 | 76,0 | 93,1 | 67,9 | 90,0 | 2018 |
| 2.13 | Ocupación a tiempo parcial | 73,6 | 26,4 | 74,5 | 25,5 | 73,3 | 26,7 | 2018 |
| 2.14 | Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación) | 27,4 | 7,3 | 24,0 | 6,9 | 32,0 | 9,9 | 2018 |
| 2.15 | Población parada | 52,7 | 47,3 | 51,9 | 48,1 | 47,9 | 52,1 | 2018 |
| 2.16 | Tasa de paro (%) | 26,9 | 19,8 | 17,0 | 13,7 | 7,1 | 6,6 | 2018 |
| 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 |
| 2.20 | 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 |

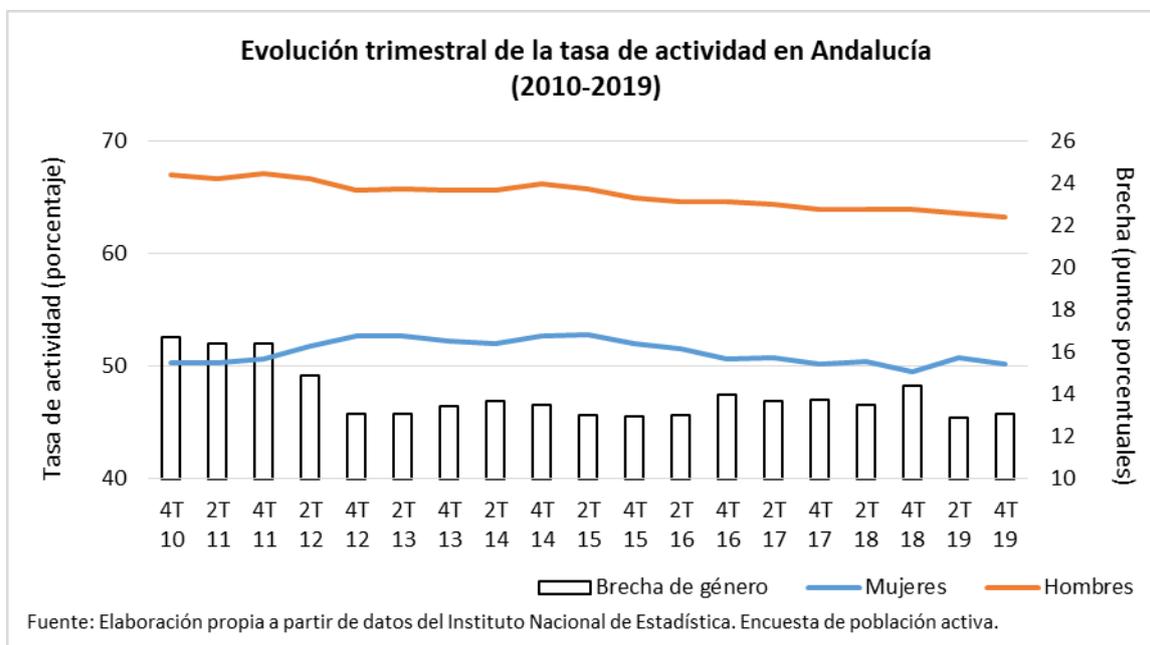
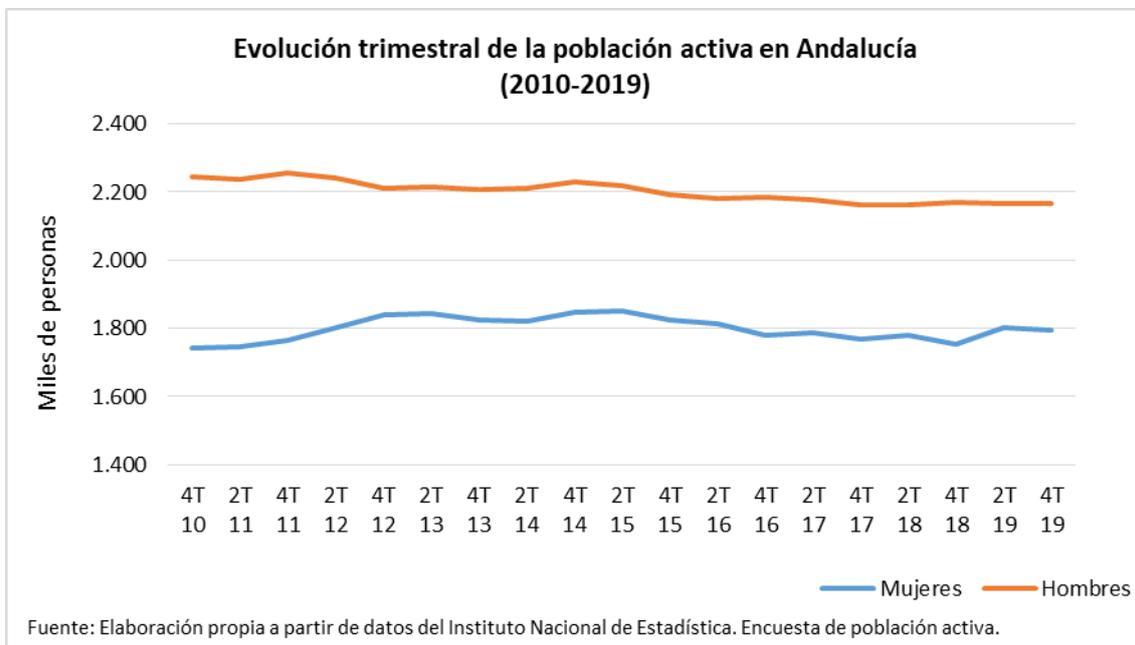
| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | UE | | Período |
|----------------------|--|-----------|----------|----------|----------|------|------|----------|
| | | M | H | M | H | M | H | |
| 2 | Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar | | | | | | | |
| 2.28 | Estructura salarial: Ganancia media anual (euros) | 18.287,3 | 24.175,5 | 20.607,9 | 26.391,8 | | | 2017 |
| 2.29 | Estructura salarial: Ganancia media hora (euros) | 12,8 | 14,9 | 13,9 | 16,1 | | | 2017 |
| 2.30 | Brecha salarial (%) | 14,3 | | 13,5 | | | | 2017 |
| 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 (%) | 17,6 | 26,0 | 14,0 | 21,7 | 8,9 | 12,2 | 2018 |
| 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) | 84,5 | 79,3 | 85,9 | 80,5 | 83,5 | 78,3 | 2018 (2) |
| 5.2 | Esperanza de vida a los 65 años (años) | 21,8 | 18,2 | 23,1 | 19,2 | 21,4 | 18,1 | 2018 (2) |
| 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 |

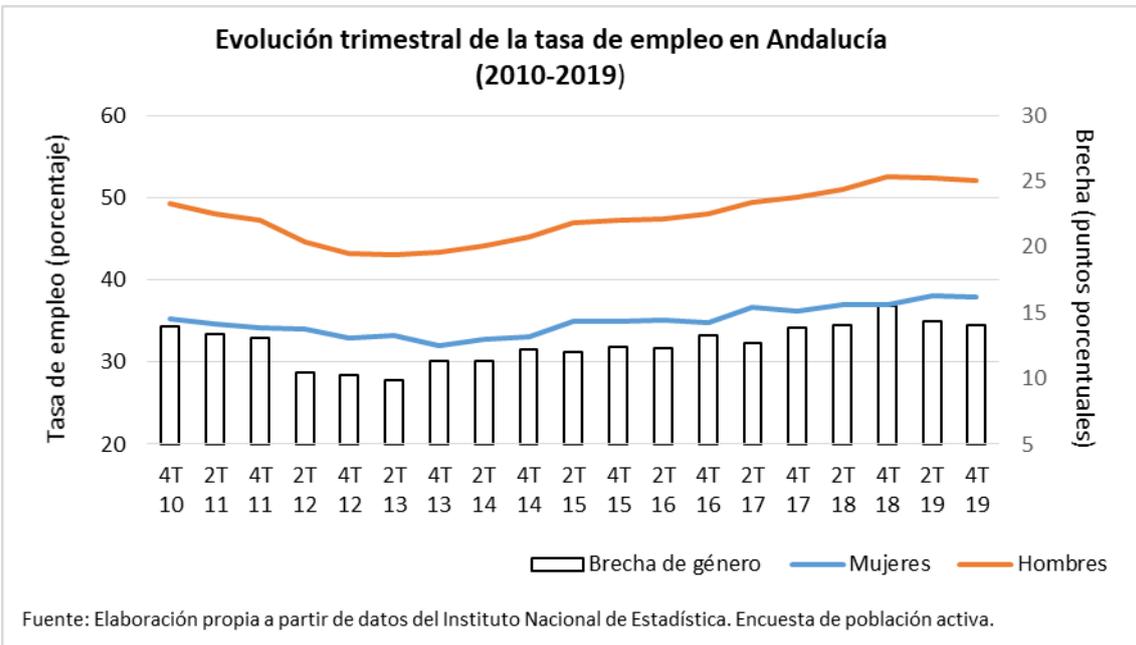
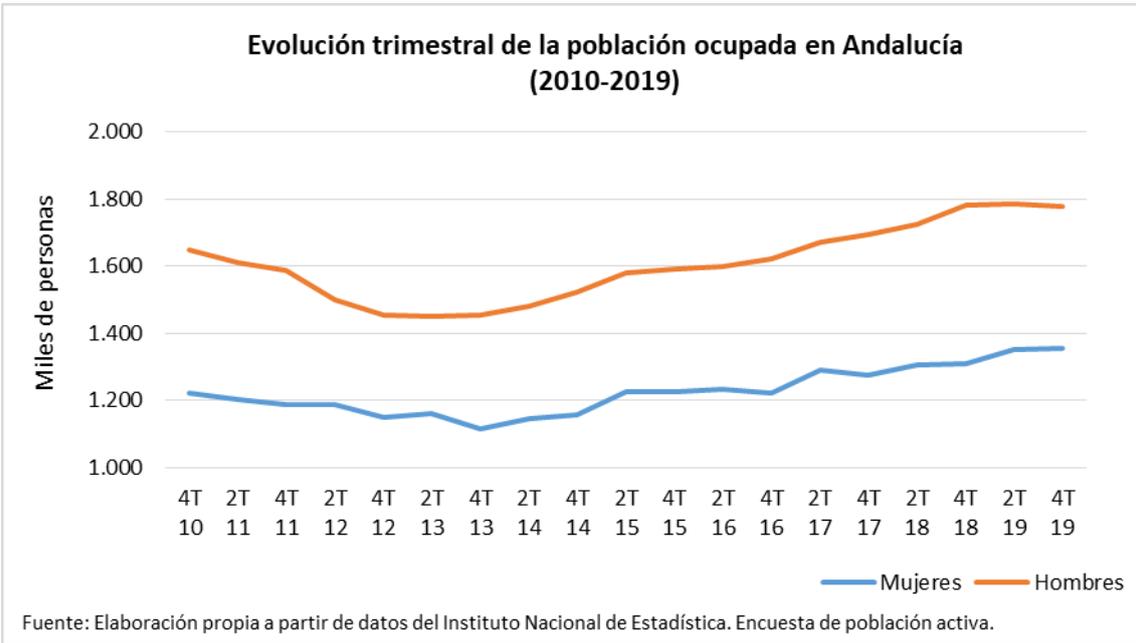
| Áreas / indicadores* | | Andalucía | | España | | UE | | Período |
|----------------------|--|-----------|------|--------|------|------|------|---------|
| | | M | H | M | H | M | H | |
| 7 | Poder y toma de decisiones | | | | | | | |
| 7.1 | Composición de Parlamentos Autonómicos | 47,6 | 58,3 | 45,7 | 54,3 | | | 2019 |
| 7.2 | Alcaldías | 24,3 | 75,7 | 19,6 | 80,4 | | | 2017 |
| 7.3 | Gobiernos autonómicos | 41,7 | 58,3 | 44,9 | 55,1 | | | 2019 |
| 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 |

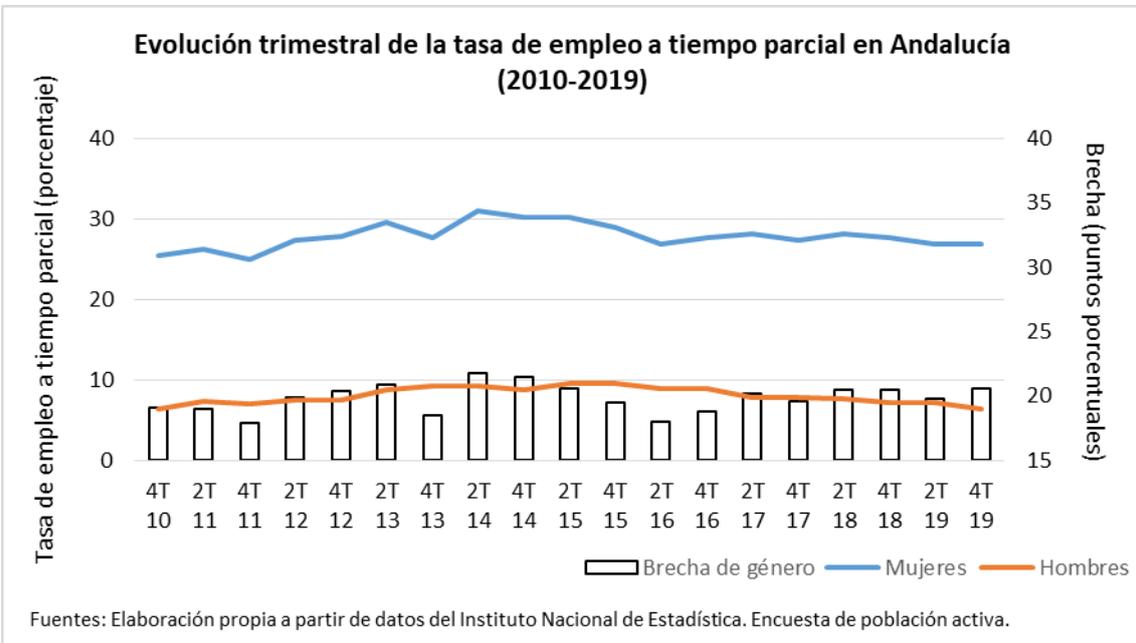
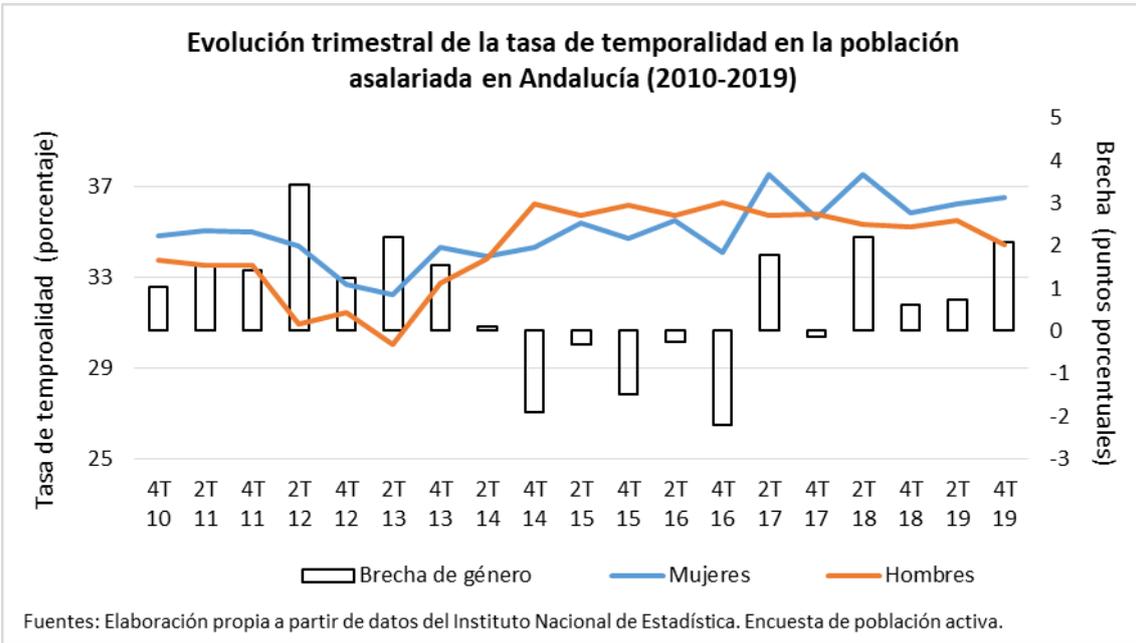
(1) Datos 2016 para la UE.

(2) Datos 2017 para la UE

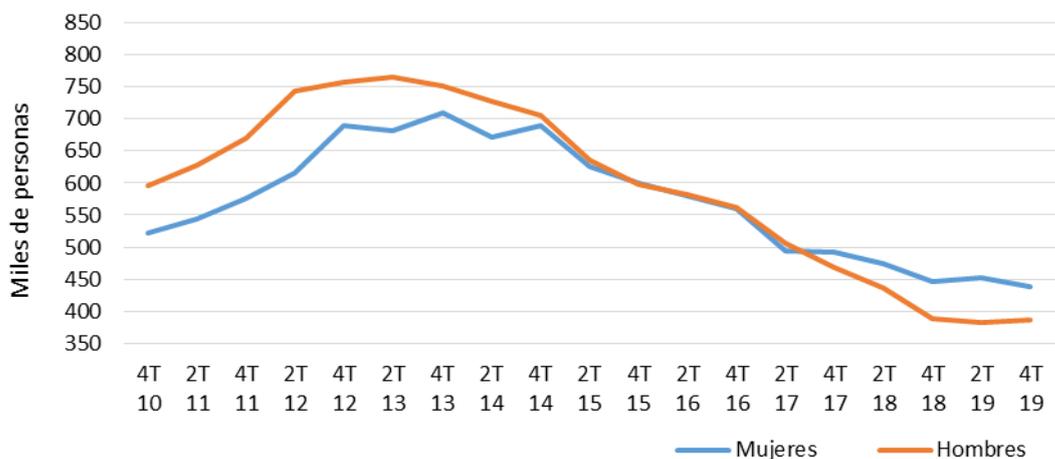
5. ANEXO GRÁFICO





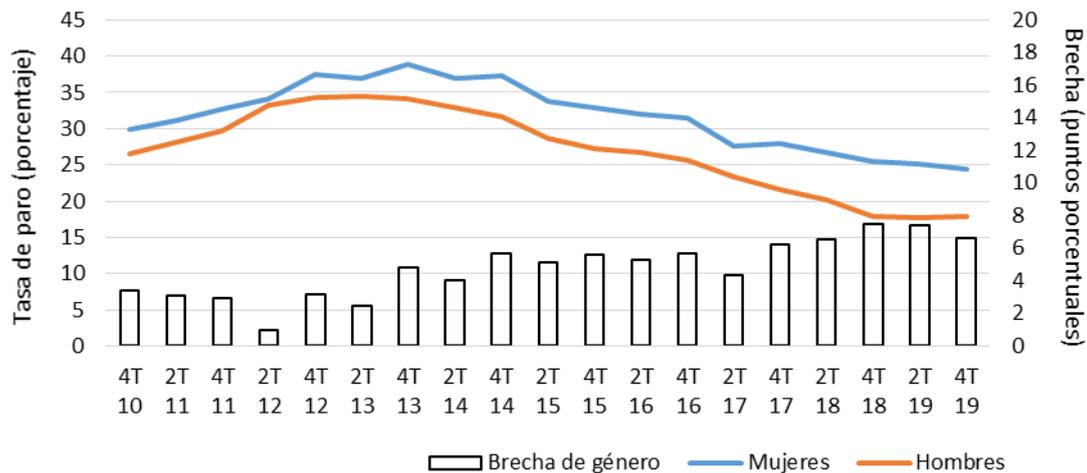


Evolución trimestral de la población parada en Andalucía (2010-2019)



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

Evolución trimestral de la tasa de paro en Andalucía (2010-2019)



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

6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

La estrategia de Presupuesto y Género de la Junta de Andalucía referencia en el nuevo Marco complementario para evaluar la gestión financiera pública sensible al género

El Programa de Gasto Público y Responsabilidad Financiera (PEFA por sus siglas en inglés) fue iniciado en 2001 por siete socios internacionales: la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los gobiernos de Francia, Noruega, Suiza y el Reino Unido. PEFA comenzó como un medio para armonizar la evaluación de la gestión financiera pública en todas las organizaciones asociadas. Posteriormente estableció una metodología estándar para las evaluaciones de diagnóstico de gestión financiera pública, el marco PEFA. Desde 2001, se ha convertido en el estándar reconocido para las evaluaciones de gestión financiera pública utilizando indicadores cuantitativos para medir el desempeño.

PEFA acaba de **lanzar un nuevo Marco complementario para evaluar la gestión financiera pública sensible al género** (GRPFM por sus siglas en inglés), que facilita la recopilación de información para evaluar la medida en que los sistemas de gestión de las finanzas públicas (PFM) de los países responden a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y los subgrupos dentro de estas categorías.

Este nuevo marco complementario **incluye como referencia a nivel internacional, la experiencia en presupuesto y género que lleva a cabo la Junta de Andalucía**. Se indica cómo la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía presenta un Informe de impacto de género del Presupuesto de conformidad con la Ley de igualdad de género de 2007 (modificada en 2018) y desglosa la información que contiene el citado Informe. De igual manera, se señala la antigüedad de la experiencia andaluza de presupuesto y género y la incorporación de la evaluación de impacto de género tanto al presupuesto como a nuevas leyes, disposiciones y políticas presupuestarias.

https://pefa.org/sites/default/files/news/files/WBG_GRPFM_FRAMEWORK_1_23_PAGES.pdf

Plan Optima: futuro Plan de Conciliación de Andalucía

La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha adelantado que el Plan Óptima, que será el primer Plan de Conciliación de Andalucía, se sustentará en tres líneas estructurales fundamentales: **una referida a la conciliación laboral, otra a la personal y familiar, y una tercera a las acciones y políticas públicas**. La formulación de este plan ya se ha llevado al Consejo de Gobierno. Además, se han constituido su comité director y la comisión técnica como órganos en los que están representadas las consejerías y entidades de carácter público de la Junta de Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/149318/RocioRuiz/Consejeriadeligualdad/politicaspublicas/conciliacion/PlanOptima/familia/trabajo

La Consejería de Salud y Familias impulsa el Plan de Familias de Andalucía con un grupo de trabajo de expertos universitarios y de la investigación

La Secretaría General de Familias de la Junta de Andalucía ha decidido crear un grupo de trabajo con expertos reconocidos en el análisis de la situación de los núcleos familiares andaluces que defina el Plan de Familias 2020-2025 que desarrolla la Consejería de Salud y Familias. Así lo ha anunciado la secretaria general de Familias, Ana Mata, tras la presentación esta mañana del "*Informe de la Situación de las Familias en Andalucía*" elaborado por la Fundación The Family Watch, "que será una de las bases de las que partamos para desarrollar el Plan de Familias de la Junta de Andalucía". Mata ha recordado que Salud y Familias lidera una comisión en la que están presentes todas las consejerías de la Junta de Andalucía y en la que "se abordan no solo las necesidades de las familias sino las acciones específicas que se puedan incluir en el Plan de Familias".

<https://juntadeandalucia.es/organismos/saludyfamilias/actualidad/noticias/detalle/229941.html>

La diversidad de género en los consejos de administración mejora la economía

Varios estudios realizados por personal investigador de la Universidad de Almería confirman que aplicar diversidad de género en los consejos de administración de las empresas eleva la rentabilidad y reporta beneficios sociales y medioambientales. La principal línea de investigación desarrollada en el último año ha sido en relación a estudios de género en la dirección de la empresa y su influencia en cuestiones tan importantes como son la rentabilidad obtenida o la implantación de prácticas de responsabilidad social corporativa.

https://www.diariodealmeria.es/finanzasagricultura/diversidad-genero-consejos-administracion-economia_0_1422458093.html

España y Comunidades Autónomas

La CNMV reclama más mujeres en la alta dirección (y no solo en consejos) del Ibex

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), el supervisor bursátil, eleva su compromiso por la diversidad de género y próximamente reclamará el nombramiento de más mujeres en la alta dirección de las sociedades cotizadas, recomendación que hasta la fecha se limitaba a los consejos de administración de las compañías. Está previsto que la nueva premisa se introduzca en la revisión del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que el supervisor bursátil sacará a consulta pública. Pese a ser de carácter voluntario, la nueva recomendación formará parte de uno de esos manuales considerados de 'soft law', es decir, que no son de obligado cumplimiento, pero que dejan en evidencia a todo aquel que no cumple con ellas.

<https://www.lainformacion.com/empresas/cnmv-reclama-mujeres-alta-direccion-ibex/6535770/>

FEDEPE y el Círculo de Empresarios colaborarán para potenciar la igualdad de género en la empresa

El Presidente del Círculo de Empresarios, John de Zulueta, y la presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), Ana Bujaldón, han firmado un acuerdo de colaboración para "fomentar e impulsar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas y de sus organizaciones empresariales". Asimismo, el acuerdo persigue desarrollar un marco de cooperación para la realización de actividades conjuntas de formación, desarrollo de programas y proyectos específicos que apuesten por un modelo de liderazgo empresarial sostenible e inclusivo.

<https://www.observatoriorh.com/diversidad-conciliacion-e-igualdad/fedepe-y-el-circulo-de-empresarios-firman-colaboraran-para-potenciar-la-igualdad-de-genero-en-la-empresa.html>

Las mujeres son ya el 71% de los nuevos jueces, pero sólo representan el 20% del Supremo

Según el *II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial*, las mujeres están integradas en la carrera judicial y son mayoría entre los nuevos jueces y juezas. Por ejemplo, el 71,2% de los 188 nuevos jueces y juezas que ingresaron en 2018 eran mujeres. Sin embargo, como ocurre en otras carreras profesionales, al momento de ascender y llegar a puestos de responsabilidad la situación cambia. Si se observa el Tribunal Supremo, en este órgano hay 16 mujeres y 61 hombres, es decir, en el TS las mujeres aún tan solo representan el 20%.

El Plan reconoce que la participación de las mujeres en los procesos selectivos para puestos de nombramiento discrecional "sigue siendo muy baja", representa un 37,5%. En este sentido, se considera necesaria la "realización de un estudio sociológico que analice en profundidad las causas que llevan a esta situación". Otra de las conclusiones que se extraen del informe es que las mujeres son quienes optan de forma mayoritaria por medidas que permitan conciliar su carrera profesional con los cuidados familiares. Así, más del 90% de las excedencias y de reducciones de jornada corresponden a mujeres.

https://www.elespanol.com/espana/tribunales/20200201/mujeres-nuevos-jueces-solo-representan-supremo/464203961_0.html

Internacional

El presupuesto de género puede hacer más que avanzar en la igualdad: puede proporcionar un impulso económico. Sin embargo, requiere recursos y compromiso

Si bien los problemas de las mujeres tienden a limitarse a los campos de los derechos humanos y la política, existe también una dimensión económica. **La igualdad de género puede ayudar a impulsar la economía mundial y la persistente desigualdad puede impedir el crecimiento.** Las cifras del grupo de expertos McKinsey Global Institute sugieren que se podrían agregar 12 billones de dólares al PIB mundial en 2025 si los países solo igualaran la "mejor práctica de género" en su región. Se podrían agregar hasta 28 billones de dólares al PIB mundial en un "escenario de potencial completo" donde las mujeres juegan un papel igual al de los hombres en el mercado laboral. Solo en la UE, mejorar la igualdad de género podría contribuir a un aumento del PIB per cápita de hasta el 9,6% en 2050, dice el Instituto Europeo para la Igualdad de Género. Cerrar las brechas de género en el lugar de trabajo aumentaría el producto interno bruto en los EE.UU. en un 5%, en un 12% en los Emiratos Árabes Unidos y en un 34% en Egipto, según el FMI.

Las personas responsables de las finanzas públicas pueden desempeñar su papel y dar a la igualdad, y a la economía, ese impulso adicional al adoptar presupuestos sensibles al género. **Países que van desde Austria y Canadá hasta Ruanda y Corea del Sur han recurrido al presupuesto de género como una forma de promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de su política fiscal.** Casi la mitad de los países de la OCDE, 15 de 34, han presentado, planean incorporar o están considerando activamente el presupuesto de género. Instituciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Consejo Europeo y el Parlamento, y el Banco Mundial han pedido a los países que desarrollen e implementen presupuestos de género. **Este artículo**, elaborado para *Public Finance Internacional* por el Instituto Colegiado de Finanzas Públicas y Contabilidad (CIPFA por sus siglas en inglés) **recoge experiencias mundiales de presupuesto y género.**

<https://www.publicfinanceinternational.org/file/33004/download?token=a8lmDAEu>

Bruselas promete una nueva estrategia para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres

La Comisión europea se ha comprometido ante el Parlamento europeo a atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres y ha prometido tener lista una nueva estrategia de igualdad para el mes de marzo. Así lo expresó la comisaria de Igualdad, Helena Dalli, quien en un debate sobre esta problemática recalcó que su departamento trabajará en pro de la "transparencia salarial" y llegó a poner sobre la mesa medidas como ofrecer a los trabajadores información sobre la escala salarial o requerir a las empresas que auditen ese tipo de información.

<https://www.expansion.com/economia/2020/01/14/5e1d8fe4e5fdeac6078b45aa.html>

Solo 30 de las 600 mayores empresas europeas cotizadas cumplen con la paridad

Las mayores empresas europeas no son paritarias. Sus máximos órganos de gobierno, los consejos de administración, están representados por un 33% de mujeres de media, cuando la Comisión Europea fija la igualdad en el 40%. Es más, al eliminar a las ejecutivas que ocupan más de un cargo, la media se queda en el 27%. El liderazgo con equilibrio de género sigue siendo una excepción en el continente, según el informe elaborado por European Women on Boards (EWoB), asociación sin ánimo de lucro apoyada por la Unión Europea.

Las españolas están por debajo de la media, con un 24% de consejeras en sus órganos de decisión. Bankinter es la mejor posicionada en el camino de la paridad, en el puesto 108 de las 600; seguida de CaixaBank, en el 170; Santander, en el 204; BME, en el 226, y Repsol, en el 227. Para este estudio EWoB ha analizado las compañías que forman parte del indicador bursátil Euro Stoxx 600 en 17 países para elaborar su Índice de Diversidad de Género de 2019.

https://elpais.com/economia/2020/01/14/actualidad/1579024941_364659.html

Los fondos que apuestan por la igualdad de género rentan hasta el 28% en el último año

Las gestoras de fondos han centrado sus últimos lanzamientos en productos de dos categorías: los fondos temáticos y los socialmente responsables. Entre los que combinan ambas tendencias se sitúan los fondos que apuestan por la igualdad de género. Se trata de fondos que invierten en empresas comprometidas a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y elevar la presencia de éstas en los puestos de alta dirección, sin olvidar, lógicamente, unos fundamentales atractivos para la inversión. Estos fondos, que en su mayoría apenas cuentan con un año de existencia, han saldado los últimos 12 meses con rentabilidades de entre el 10% y el 28%.

<https://www.expansion.com/ahorro/2020/01/12/5e185713e5fdeafd268b4590.html>

INFORMES

EWOB Índice de Diversidad de Género 2019

EWOB 2019 Gender Diversity Index

La primera investigación se centró en los órganos ejecutivos y de toma de decisiones de las 600 empresas que figuran en STOXX Europe 600 de 17 países europeos. Utiliza un Índice de Diversidad de Género ponderado para medir el desempeño de las compañías individuales observando 10 criterios comparativos. El estudio realizado en otoño de 2019 proporciona información sobre la diversidad de género en el mundo corporativo europeo por países, industrias y empresas. Las mujeres representan un tercio (33%) de los miembros de la junta en las compañías STOXX Europe 600. Sin embargo, la diversidad de género en otros niveles de gobierno corporativo sigue siendo baja.

<https://europeanwomenonboards.eu/ewob-gdi-2019/>

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 |