Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Enero 2022

Junta de Andalucía
Consejería de Hacienda
y Financiación Europea

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 nº 80
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA) del 4º Trimestre de 2021

Desciende el paro por segundo trimestre consecutivo, con mayor fuerza entre las mujeres

En el cuarto trimestre del año el paro bajó respecto al mismo trimestre de 2020 un -9,4% (-9,9% el femenino y -8,8% el masculino), 85.500 personas menos en un año, y llega a un total de 821.800, del que el 54% son mujeres y el 46% hombres. Es el nivel más bajo en un cuarto trimestre desde 2007.

La tasa de paro en Andalucía disminuyó -2,6 puntos respecto al año anterior, situándose en el 20,2% para el conjunto de la población, y por sexo, en el 23,7% la femenina (-3,6 puntos menos) y el 17,2% (-1,8 puntos menos) la masculina. En España, el descenso interanual del paro es más acusado, del -16,6%, y la tasa de paro se sitúa en el 13,3%, tras descender -2,8 puntos porcentuales, -3,3 para las mujeres y -2,4 para los hombres.

Sube el empleo, por tercer trimestre consecutivo, sobre todo el femenino

Respecto al mismo trimestre del año anterior, la ocupación aumentó en un 5,4% (8,9% para las mujeres y 2,8% para los hombres), 166.800 personas ocupadas más, situándose la cifra total en 3.249.800, de las que el 44% eran mujeres y el 56% hombres. Es la mayor cifra en un 4T de la serie histórica.

En consecuencia, la tasa de empleo se sitúa en el 45,9%, y por sexo es significativamente más elevada para los hombres (52,6%) tras crecer un 1,2 puntos porcentuales durante el año que para las mujeres (39,6%) cuya tasa sube 3,1 puntos. En España, sube igualmente el empleo, un 4,3% (5,4% para las mujeres y 3,4% para los hombres), hasta una cifra total de 20.184.900 personas.

Por sectores, el empleo en la agricultura subió en 4.700 personas (solo sube para las mujeres, 10.800 más, y baja para los hombres en -6.100), en la industria en 300 empleos más (todos de mujeres), en la construcción, en 16.700 (50% de mujeres y 50% de hombres), y en los servicios, 145.100 (67,7% mujeres y 32,3% hombres).

Sube el empleo asalariado femenino, y baja el empleo a tiempo parcial, también más entre las mujeres

Desciende ligeramente el empleo por cuenta propia (-0,9%) tanto para las mujeres (-1,5%) como para los hombres (-0,6%), y llega a 544.600 personas autoempleadas. La tasa de autoempleo es del 12,6% para las mujeres y del 20% para los hombres.

Por el contrario, sube el empleo asalariado un 6,8% (10,6% en mujeres y 3,7% en hombres), debido principalmente al incremento del empleo indefinido, en 109.800 personas, de las cuales el 61% eran mujeres. No obstante, la tasa de temporalidad entre las mujeres sube ligeramente (0,9 puntos), y baja entre los hombres (-0,6 puntos). En cuanto al tipo de jornada, la tasa de empleo a tiempo parcial femenina es del 24,2% (-3,5 puntos menos que el año anterior) y la masculina, del 6,3% (-1,5 puntos menos).

Sube la actividad, más para las mujeres, y baja la inactividad, solo para las mujeres.

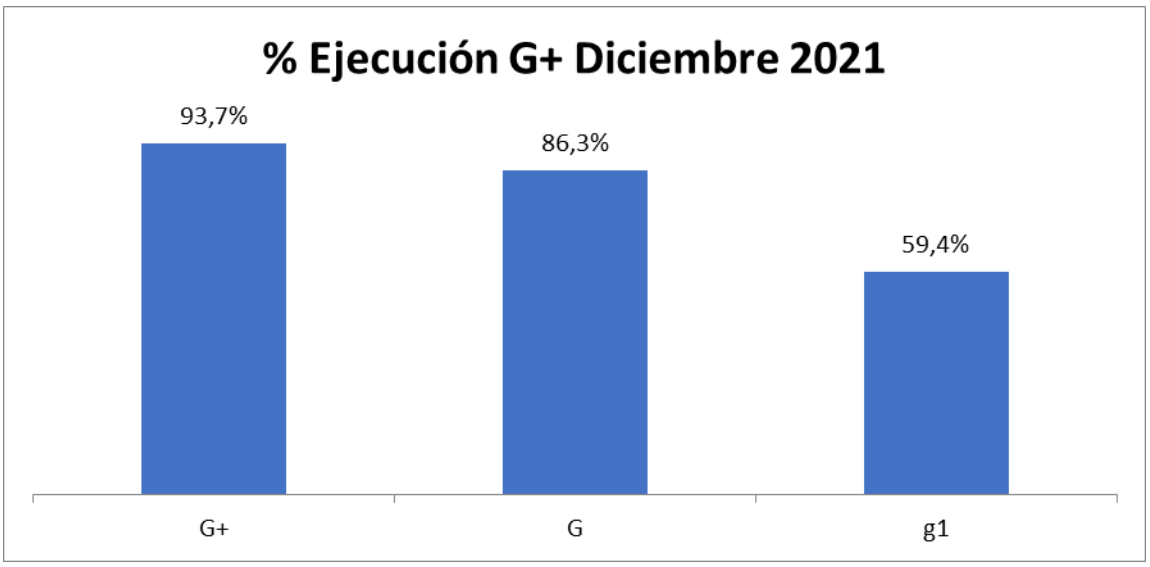
El número de mujeres activas en el cuarto trimestre de 2021 sube anualmente un 3,8%, y el de hombres un 0,6%, llevando las tasas de actividad al 51,9% y el 63,5%, respectivamente. Por otra parte, desciende la inactividad femenina un -2,8%, y sube la masculina, un 0,3%. Por tipo de inactividad, las variaciones más significativas son que se incrementa el número de las personas inactivas por estar estudiando (15,2% entre las mujeres y 6,5% entre los hombres), y en sentido contrario, baja la dedicación a tareas del hogar (-3,7% en mujeres y -4,8% en hombres).

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ (euros)					dic-21
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución
G+	21.459.954.075	2.627.079.819	24.087.033.894	22.561.016.190	93,7%
G	5.860.241.079	516.536.544	6.376.777.623	5.500.264.364	86,3%
g1	2.489.092.511	250.589.477	2.739.681.988	1.628.099.274	59,4%
Total	**29.809.287.665**	**3.394.205.839**	**33.203.493.504**	**29.689.379.827**	**89,4%**

En diciembre de 2021, el crédito definitivo con pertinencia para la igualdad entre hombres y mujeres ascendió a 33.203,5 millones de euros, lo que supone un crecimiento con respecto al crédito inicial del 11,4%. Las modificaciones presupuestarias llegaron a 3.394,2 millones de euros. A lo largo de todo el ejercicio, estas modificaciones presupuestarias no han supuesto cambios significativos en cuanto al peso relativo de cada tipo de programa sobre el total, en función de la clasificación de la Escala G+[1], que se refleja en la tabla anterior. Tampoco en el mes de diciembre, con un porcentaje de crédito en programas G+ del 72,5%, en programas G del 19,2% y en programas g1, del 8,3%.

La ejecución alcanza en diciembre el 89,4%, en correspondencia con un reconocimiento de obligaciones por valor de 29.689,4 millones de euros. En programas G+, la ejecución alcanzó el 93,7%, la más alta por tipo de programa según la Escala G+, y las obligaciones reconocidas se cifraron en 22.561,1 millones de euros. Los programas G se habían ejecutado en un 86,3%, al reconocerse obligaciones por valor de 5.500,3 millones de euros. Finalmente, la ejecución de los programas g1 alcanzó el 59,4%, y sus obligaciones reconocidas se cifraron en 1.628,1 millones de euros.



[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
		Total	M	H	Total	M	H		
1	**Empleo**								
1.1	Población activa	2,0	3,8	0,6	1,0	1,3	0,7	4T 21	La población activa sube en el año, en Andalucía en mayor medida que en España, y en los dos territorios con más intensidad para las mujeres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	57,6	51,9	63,5	58,7	53,9	63,7	4T 21	La tasa de actividad es 11,7 puntos porcentuales más alta para los hombres en Andalucía, y 9,7 puntos en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,9	1,6	0,1	0,5	0,6	0,4	4T 21	Variación interanual positiva de la tasa de actividad. Aumenta más para las mujeres, con mayor diferencia por sexo en Andalucía que en España.
1.4	Población ocupada	5,4	8,9	2,8	4,3	5,4	3,4	4T 21	Aumento anual del empleo, más de un punto porcentual mayor en Andalucía que en España. La mejora es más alta en el empleo femenino, particularmente en Andalucía.
1.5	Agro	1,6	14,7	-2,8	7,4	13,5	5,6	4T 21	Sube el empleo en la agricultura, casi seis puntos porcentuales más en España que en Andalucía. Por sexo, en ambos territorios sube más entre las mujeres. En Andalucía, por otra parte, desciende entre los hombres.
1.6	Industria	0,1	0,4	0,0	2,7	-5,3	5,7	4T 21	En la industria, el empleo aumenta con respecto al mismo periodo de 2020. Crece más en España, pero solo entre los hombres, bajando para las mujeres. En Andalucía, únicamente aumenta entre las mujeres, y se mantiene estable para los hombres.
1.7	Construcción	8,1	76,4	4,3	0,4	31,5	-2,2	4T 21	Con respecto a 2020, el número de personas empleadas en la construcción sube, casí ocho puntos más en Andalucía que en España. Por sexo, hay un notable incremento del empleo femenino, sobre todo en Andalucía. En España, hay menos hombres en el sector que en el año anterior.
1.8	Servicios	6,3	8,5	4,2	4,8	5,9	3,6	4T 21	El empleo en los servicios aumenta en el año, en mayor medida para las mujeres.
1.9	Tasa de empleo (valor)	45,9	39,6	52,6	50,8	45,8	56,1	4T 21	La tasa de empleo es mayor para los hombres, 13 puntos porcentuales en Andalucía y 10,3 en España. Para el conjunto de la población, es mayor en España que en Andalucía, en torno a cinco puntos porcentuales.
1.10	Variación de la tasa de empleo	2,1	3,1	1,2	2,0	2,3	1,8	4T 21	Sube la tasa de empleo con respecto al mismo trimestre de 2020. Por sexo aumenta más para las mujeres.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	-0,9	-1,5	-0,6	3,4	5,3	2,4	4T 21	Mientras que en España sube el empleo por cuenta propia, sobre todo el femenino, en Andalucía baja, ligeramente más para las mujeres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,8	12,6	20,0	15,8	11,8	19,4	4T 21	Los valores de la tasa de empleo muestran una brecha por mayor tasa masculina de 7,4 puntos en Andalucía y 7,6 en España.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-1,0	-1,3	-0,7	-0,2	0,0	-0,1	4T 21	Desciende anualmente la tasa de empleo por cuenta propia. Por sexo, en Andalucía desciende más la femenina, y en España, solo baja la masculina y la femenina se mantiene.
1.14	Asalariados/as	6,8	10,6	3,7	4,5	5,4	3,7	4T 21	El número de personas asalariadas sube en comparación con similar periodo de 2020, más en Andalucía que en España, y más para las mujeres en los dos territorios.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	6,6	9,2	4,6	3,5	3,8	3,2	4T 21	Los contratos indefinidos suben, ligeramente por debajo del conjunto de la contratación. Por sexo la subida es mayor para las mujeres, sobre todo en Andalucía.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	7,3	13,4	2,0	7,7	10,0	5,2	4T 21	El número de personas con contrato temporal se incrementa anualmente, levemente por encima del conjunto de contratos. Mayor subida entre las mujeres.
1.17	Tasa de temporalidad	34,1	36,2	32,4	25,4	27,8	23,1	4T 21	El valor de la tasa de temporalidad es mayor en Andalucía que es España en casi diez puntos porcentuales. Por sexo, es más alta para las mujeres.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	0,1	0,9	-0,6	0,8	1,2	0,3	4T 21	Ligera subida anual de la tasa de temporalidad. En Andalucía, solo sube para las mujeres.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1	**Empleo**								
1.19	Ocupación a tiempo completo	8,1	14,2	4,5	5,5	7,2	4,2	4T 21	Se incrementan los empleos a tiempo completo con respecto al mismo periodo de 2020, sobre todo los femeninos. Mayores subidas en Andalucía.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,8	75,8	93,7	86,4	77,9	93,8	4T 21	La tasa de empleo a tiempo completo es 18 puntos mayor para los hombres en Andalucía, y 16 en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	2,1	3,5	1,5	0,9	1,4	0,7	4T 21	Sube con respecto a 2020 la tasa de empleo a tiempo completo, más entre las mujeres que entre los hombres, y más en Andalucía.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	-8,2	-4,9	-16,9	-2,2	-0,5	-7,0	4T 21	El empleo a tiempo parcial baja interanualmente, sobre todo entre los hombres. Para el conjunto de la población, la bajada es mucho mayor en Andalucía.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,2	24,2	6,3	13,6	22,1	6,2	4T 21	La tasa de ocupación a tiempo parcial es más alta para las mujeres, en 17,9 puntos en Andalucía, y en 15,9 en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-2,1	-3,5	-1,5	-0,9	-1,4	-0,7	4T 21	Desciende en comparación con el cuarto trimestre de 2020 la tasa de empleo a tiempo parcial, y las bajadas son más altas para las mujeres que para los hombres.
1.25	Población parada	-9,4	-9,9	-8,8	-16,6	-16,9	-16,2	4T 21	Continúa descendiendo el paro en términos interanuales. El descenso es más alto en España que en Andalucía y en torno a un punto mayor para las mujeres en los dos territorios.
1.26	Tasa de paro (valor)	20,2	23,7	17,2	13,3	15,0	11,8	4T 21	La tasa de paro femenina se mantiene por encima de la masculina, 6,5 puntos en Andalucía y 3,3 en España. La tasa es mayor para el conjunto de la población en Andalucía que en España.
1.27	Variación de la tasa de paro	-2,6	-3,6	-1,8	-2,8	-3,3	-2,4	4T 21	La tasa de paro disminuye anualmente, más para las mujeres que para los hombres.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-14,3	-16,4	-11,9	-1,3	-2,1	-0,3	4T 21	Baja en comparación con 2020, por segundo trimestre el número de personas que buscan su primer empleo. Este descenso es considerablemente más alto en Andalucía que en España, y en ambos casos, mayor para las mujeres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	8,4	15,5	-1,0	3,0	8,3	-3,8	4T 21	Sube el paro de larga duración, sobre todo en Andalucía, debido al aumento entre las mujeres, pues baja entre los hombres.
1.30	Población inactiva	-1,5	-2,8	0,3	-0,9	-1,0	-0,8	4T 21	La inactividad mantiene su tendencia descendente al comparar con similar periodo del año anterior. Por sexo, baja para ambos en España, y solo baja para las mujeres en Andalucía, ya que aumenta el número de hombres inactivos.
1.31	Por motivos de estudio	10,9	15,2	6,5	8,4	10,4	6,2	4T 21	Aumenta con respecto a 2020 la inactividad por motivos de estudio, más entre las mujeres que entre los hombres.
1.32	Por jubilación	4,7	8,9	2,3	2,2	4,6	0,8	4T 21	Subida anual de la inactividad por motivos de jubilación, más intensa entre las mujeres que entre los hombres.
1.33	Por labores del hogar	-12,6	-13,7	-4,8	-8,3	-7,6	-12,6	4T 21	Baja la inactividad por dedicación a tareas del hogar. En España desciende más entre los hombres, y en Andalucía, para las mujeres.
1.34	Paro registrado	-19,0	-17,4	-21,2	-20,1	-18,0	-22,9	DIC 21	Desciende por octavo mes consecutivo el paro registrado, con respecto al mismo mes del año anterior, más para los hombres que para las mujeres.
1.35	Contratos registrados	19,6	25,3	16,3	24,1	28,8	20,5	DIC 21	Los contratos siguen aumentando, encadenando 10 meses de incremento anual. La subida en diciembre es mayor entre las mujeres.
1.36	Indefinidos	100,8	74,0	122,4	55,4	49,4	60,4	DIC 21	Los contratos indefinidos doblan en Andalucía a los del mismo mes en 2020, y el aumento es mucho más alto para los hombres. Situación similar, aunque con crecimientos más moderados, se da en España.
1.37	Temporales	16,7	23,1	13,0	21,3	26,9	17,1	DIC 21	Subida anual de la contratación temporal en niveles cercanos a los del conjunto de la contratación. Aumenta más en España, y más para las mujeres en Andalucía y España.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-2,3	-1,6	-2,7	-2,1	-1,4	-2,6	DIC 21	Baja interanualmente la tasa de temporalidad de los contratos registrados, en mayor medida para los hombres.
1.39	Afiliaciones SS	4,2	5,2	3,4	4,2	4,7	3,8	DIC 21	Las afiliaciones a la Seguridad Social registradas el último día del mes continúan aumentando al comparar con el año anterior, por décimo mes consecutivo. Mayor subida para las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

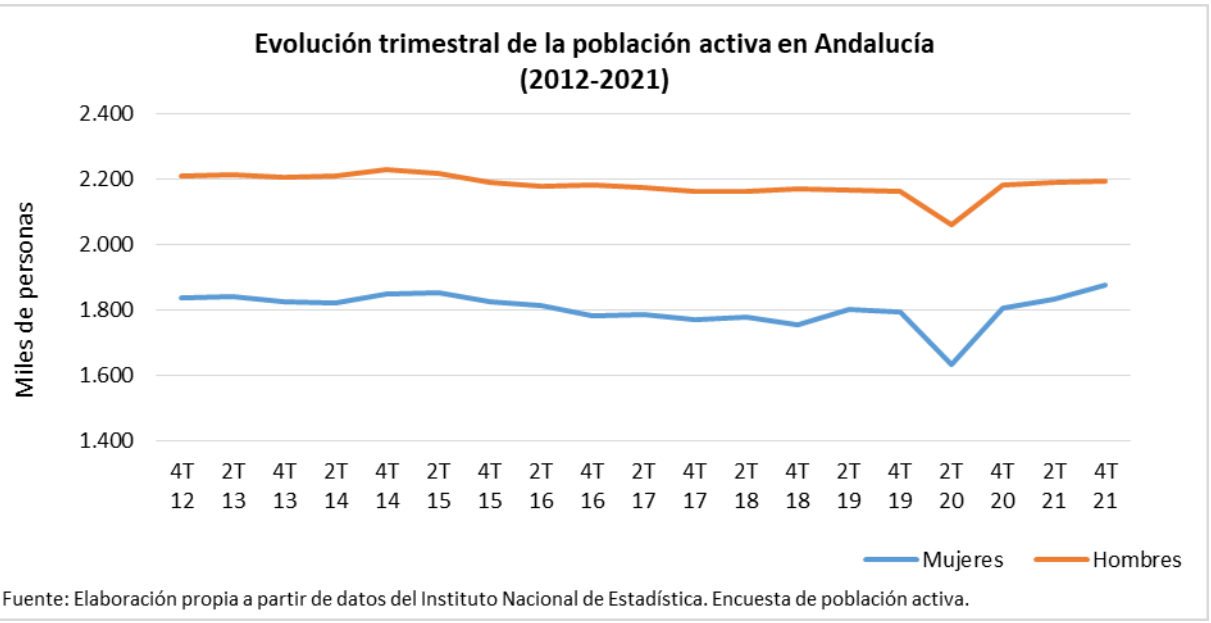
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	**Demografía**							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2020
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2020 (1)
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,8		32,3		30,9		2020 (1)
2	**Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar**							
2.1	Población activa	45,6	54,4	47,2	52,8	46,1	53,9	2021 (2)
2.2	Tasa de actividad (%)	50,9	63,5	53,7	63,6	50,8	63,2	2021 (2)
2.3	Población ocupada	43,4	56,6	46,1	53,9	46,0	54,0	2021 (2)
2.4	Agro	27,0	73,0	23,9	76,1			2021
2.5	Industria	21,8	78,2	26,2	73,8			2021
2.6	Construcción	7,8	92,2	9,6	90,4			2021
2.7	Servicios	51,3	48,7	54,1	45,9			2021
2.8	Tasa de empleo (%)	37,9	51,7	44,8	55,3	47,0	58,9	2021 (2)
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	34,0	66,0	34,3	65,7	32,4	67,6	2021 (2)
2.10	Asalariados/as	45,3	54,6	48,4	51,6	47,9	52,1	2021 (2)
2.11	Ocupación a tiempo completo	38,2	61,8	41,5	58,5	39,5	60,5	2021 (2)
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	75,1	93,3	77,6	93,5	69,4	90,5	2021 (2)
2.13	Ocupación a tiempo parcial	74,0	26,0	74,7	25,3	73,1	26,9	2021 (2)
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	25,0	6,7	22,4	6,6	30,2	9,5	2021 (2)
2.15	Población parada	53,6	46,4	53,4	46,6	48,1	51,9	2021 (2)
2.16	Tasa de paro (%)	25,5	18,5	16,7	13,1	7,4	6,8	2021 (2)
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	51,4	48,6	52,6	47,4			2021 (2)
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	60,0	40,0	58,1	41,9			2021
2.19	Población inactiva	58,4	41,6	57,3	42,7	58,7	41,3	2021 (2)
2.20	Estudiante	52,3	47,7	51,9	48,1			2021
2.21	Jubilado/a	36,7	63,3	38,9	61,1			2021
2.22	Labores del hogar	87,4	12,6	87,0	13,0			2021
2.23	Paro registrado	58,9	41,1	58,4	41,6			2021
2.24	Contratos registrados	41,2	58,8	44,5	55,5			2021
2.25	Contratos indefinidos	41,4	58,6	44,2	55,8			2021
2.26	Contratos temporales	41,2	58,8	44,6	55,4			2021
2.27	Afiliación a la SS	46,4	53,6	46,6	53,4			2021

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)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,8	15,2	14,9	16,6			2019
2.30	Brecha salarial (%)	9,5		10,3				2019
3	**Educación**							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	16,8	26,7	11,6	20,2	8,0	11,8	2020
3.2	Matrículas universitarias de grado (1º y 2º ciclo)	55,8	44,2	55,6	44,4			2020
3.3	Egresados/as universitarios de grado (1º y 2º ciclo)	61,2	38,8	59,8	40,2			2020
3.4	Matrículas universidad masters	56,3	43,7	55,6	44,4			2020
3.5	Egresados/as universidad masters	60,1	39,9	58,9	41,1			2020
3.6	Tesis doctorales	47,6	52,4	48,6	51,4			2020
3.7	Catedráticos/as de universidad	23,5	76,5	24,9	75,1			2020
4	**Ciencia y Tecnología**							
4.1	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	49,9	50,6	53,4	54,3			2020
5	**Salud**							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,3	78,9	85,1	79,6	84,0	78,5	2020 (1)
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,6	18,0	22,3	18,4	21,8	18,3	2020 (1)
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,6	3,3	2,5	2,8			2020
5.4	Incidencia IVEs (‰)	10,9		10,3				2020
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2019
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	69,5	78,5	70,4	77,8			2017
5.7	Casos COVID 19 confirmados (PDI) en Andalucía	53,1	46,9					02/02/2022
5.8	Fallecidos por COVID 19 en Andalucía	43,6	56,4					02/02/2022
5.9	Tasa de mortalidad por COVID 19 en Andalucía (tasa por 100.000)	123,8	165,0					02/02/2022
6	**Violencia de género**							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	6.330		5.442				2020
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	2,5		2,2				2020
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	9		45				2020
7	**Poder y toma de decisiones**							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	46,8	53,2	46,0	54,0			2020
7.2	Alcaldías	23,4	76,6	22,0	78,0			2020
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,9	56,1			2020
8	**Vulnerabilidad y múltiple discriminación**							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	27,9	26,9	27,2	25,6	22,8	21,1	2020
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,6	56,5	45,5	54,5			2020
9	**Deportes**							
9.1	Licencias federativas	18,2	81,8	23,5	76,5			2020

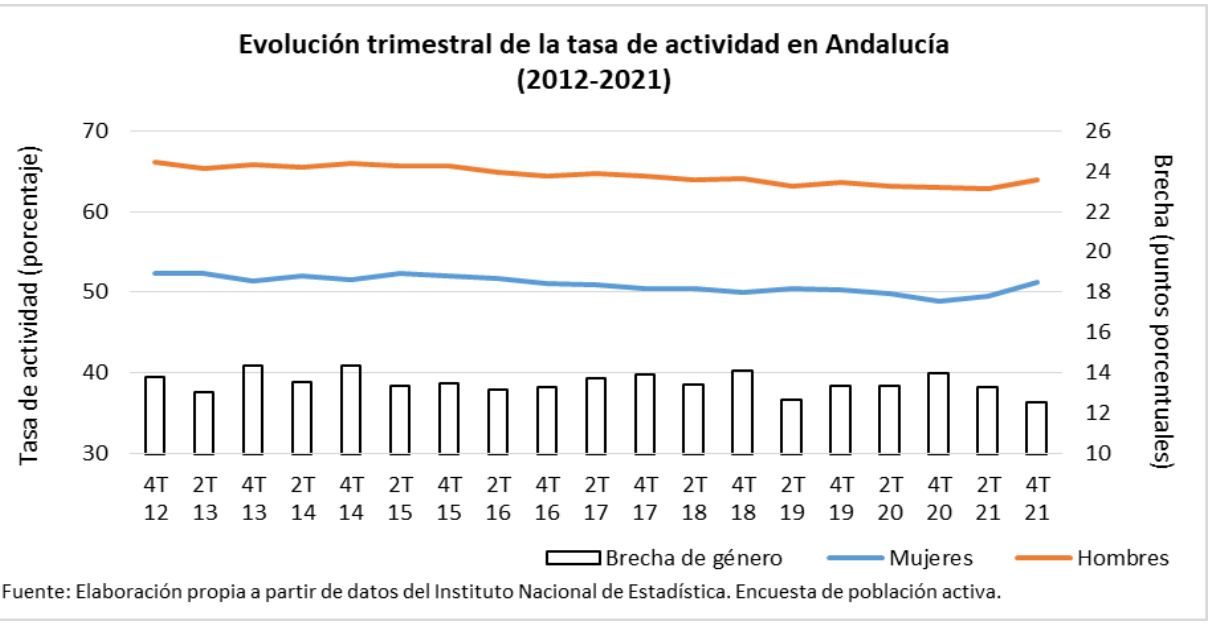
(1) Datos de 2019 para la UE

(2) Datos de 2020 para la UE

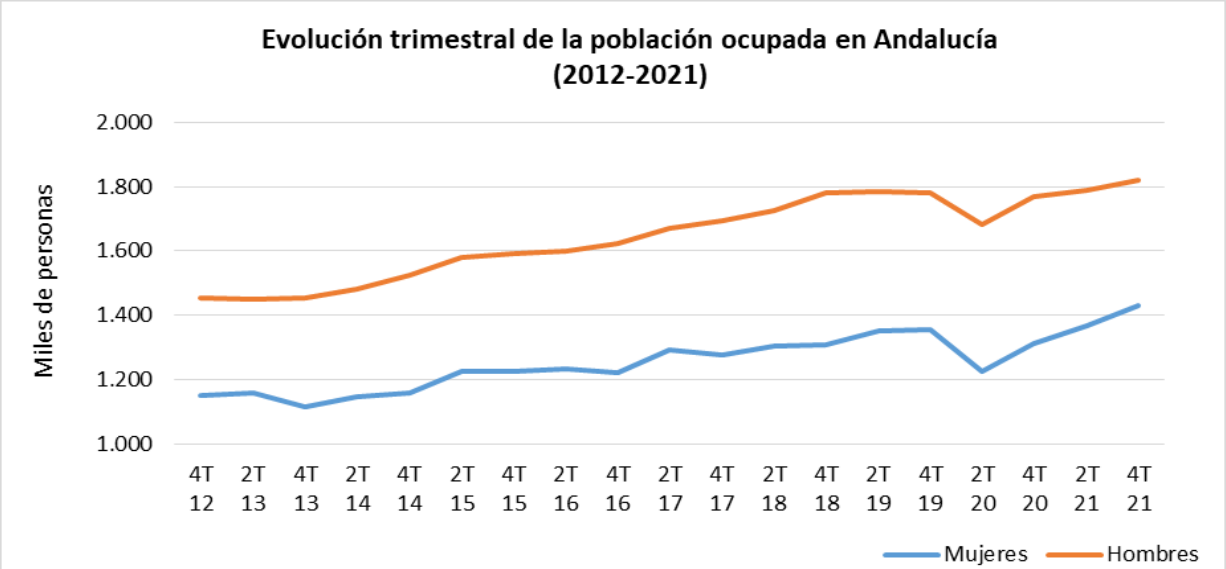
5. ANEXO GRÁFICO



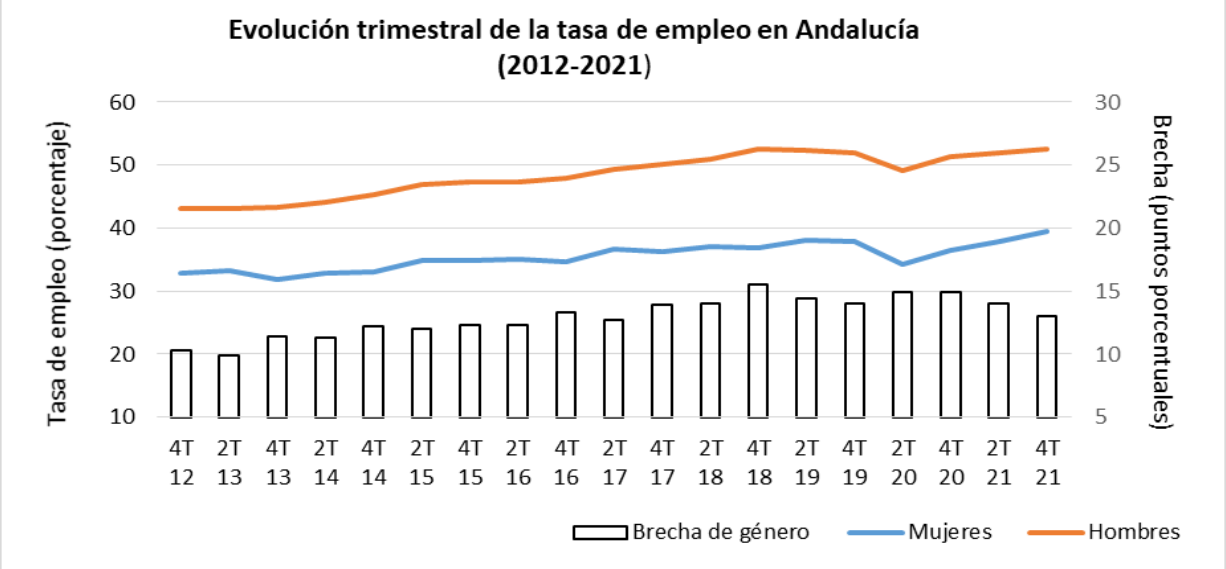
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.



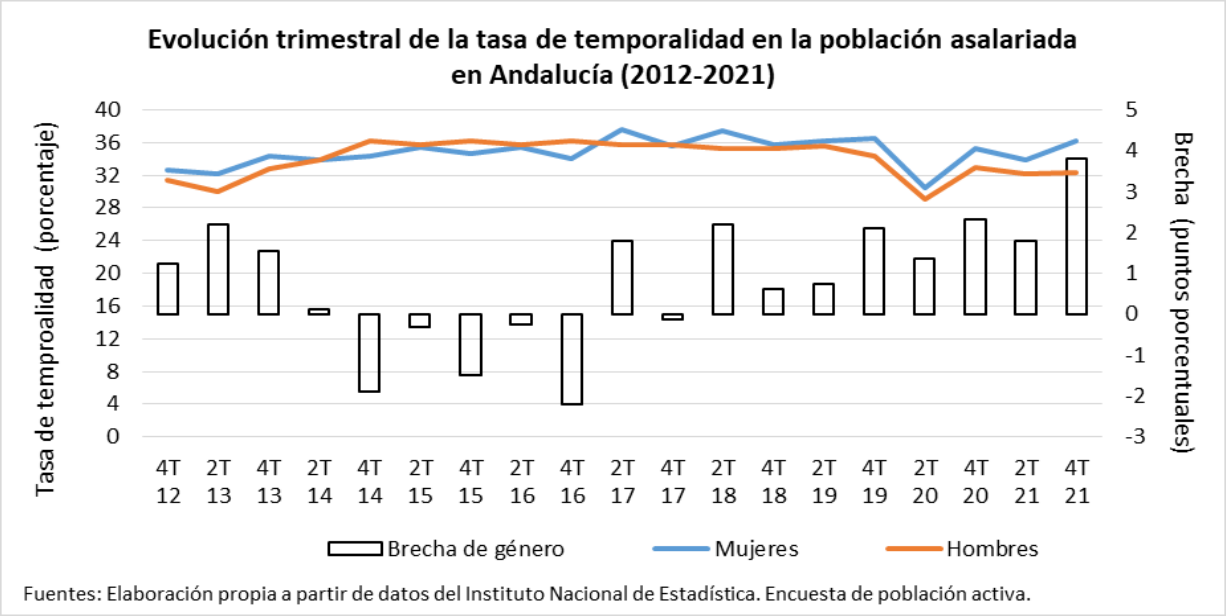
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.



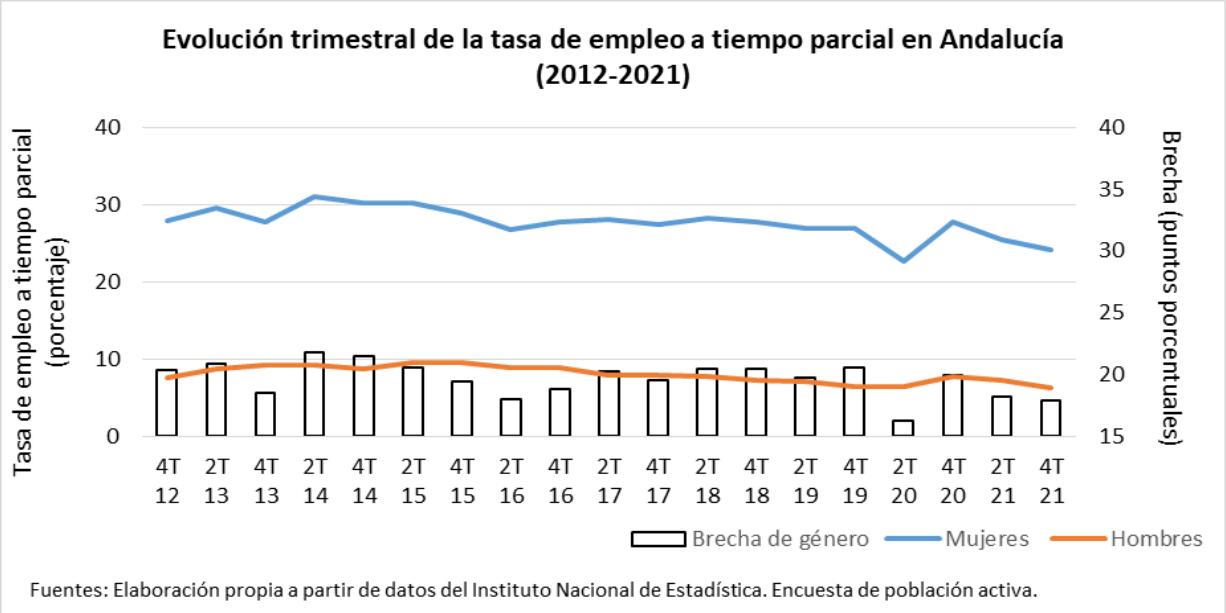
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.



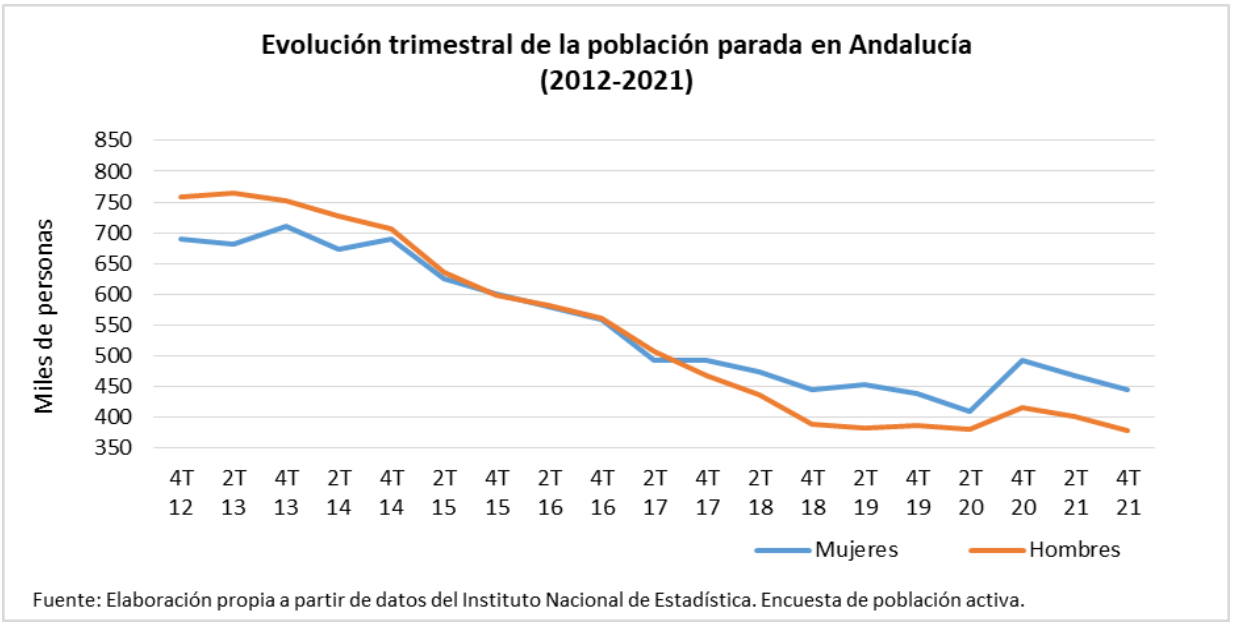
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.



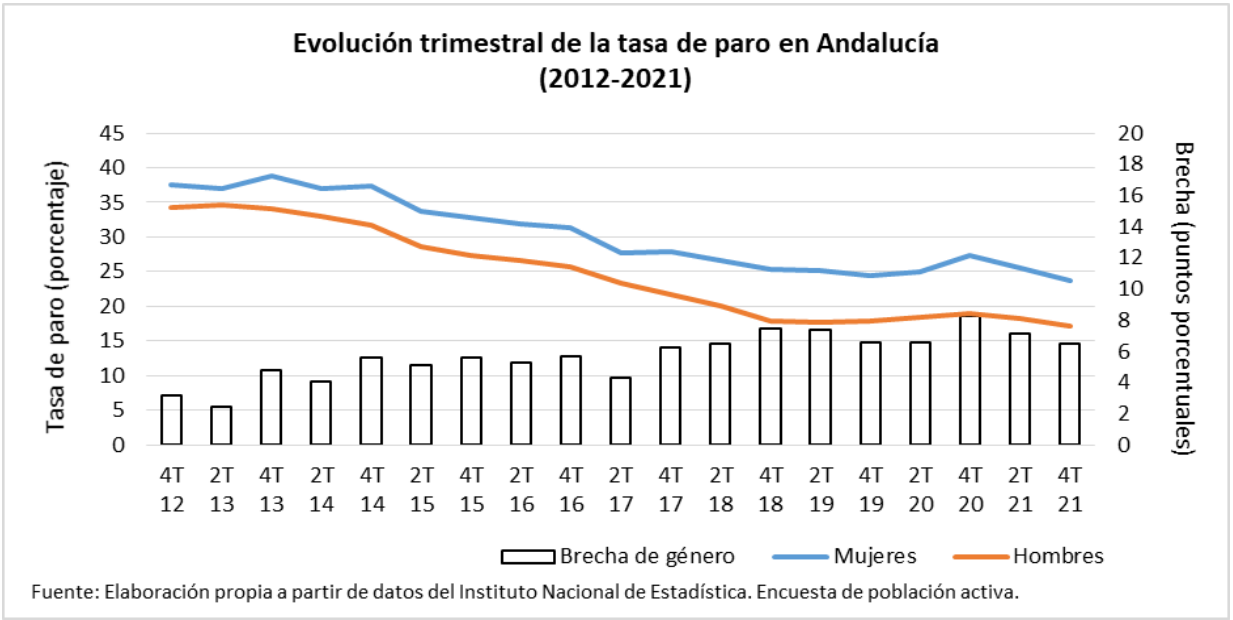
Fuentes: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.



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



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



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

6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

Andalucía crea su primera marca de excelencia para las empresas que fomenten la igualdad

Andalucía contará por primera vez con una marca de excelencia en igualdad de género para la distinción de aquellas entidades empresariales comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres. La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), impulsa la marca andaluza de excelencia en igualdad con el objetivo de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Este distintivo, que da respuesta al artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se representará mediante un logotipo y llevará consigo la entrega de una acreditación. La convocatoria para su concesión será de carácter anual.

En el decreto aprobado se establece que cualquier empresa que desarrolle su actividad en Andalucía, ya sea persona física o jurídica, con independencia de que su capital sea público o privado, podrá optar a la marca andaluza de excelencia en igualdad. Las empresas candidatas tendrán que acreditar haber realizado un diagnóstico de situación para la elaboración de un plan de igualdad, estar inscrita en el registro de planes de igualdad, que dicho plan se haya negociado, y en su caso acordado, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicado a toda la plantilla; además de contar con medidas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de género y haber iniciado al menos tres acciones del plan efectivamente. Asimismo, las entidades solicitantes de esta marca deberán estar inscritas en la Seguridad Social y constituidas formalmente, estar al corriente en obligaciones tributarias y de Seguridad Social y no haber sido sancionadas por infracciones de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad convocará anualmente el procedimiento para la obtención de la marca andaluza de excelencia en igualdad.

http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/168044/ConsejodeGobierno/Igualdad/Empresas/Marcadeexcelencia

La iniciativa 'WomANDigital' de Andalucía, reconocida por la UNED por su contribución a la igualdad de género en las TIC

'WomANDigital', iniciativa impulsada por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía, ha sido reconocida por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) por su contribución a la promoción de la igualdad de género en el sector de las Tecnologías de Información y la Comunicación (TIC). En concreto, la UNED ha incluido a 'WomANDigital' en su selección de buenas prácticas que contribuyen al desarrollo sostenible para favorecer el intercambio de recursos e ideas entre administraciones públicas, valorando "la labor realizada desde 2018 por la Junta de Andalucía a través de 'WomANDigital' para la luchar contra la desigualdad de género, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)", ha apuntado la Consejería en un comunicado.

https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-iniciativa-womandigital-andalucia-reconocida-uned-contribucion-igualdad-genero-tic-20220113121119.html

Andalucía convoca ayudas para fomentar «de manera decisiva» la incorporación de mujeres jóvenes al sector agrario

La Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible ha convocado ayudas para jóvenes agricultores por un montante de 80 millones de euros, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (PDR). La convocatoria se realiza en régimen de concurrencia competitiva y está dirigida a menores de 41 años de edad que vayan a instalarse por primera vez, ya sea como titular exclusivo o no, en una explotación agraria mediante la implantación de un plan empresarial viable técnica y económicamente.

La nueva convocatoria para el año 2022, dentro del objetivo de fomentar «de manera decisiva» la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agraria, incluye un presupuesto específico de estas ayudas destinado exclusivamente a estas, de modo que una vez se agote el presupuesto de la convocatoria general (de 64 millones de euros), las mujeres que cumpliendo con los requisitos no resulten beneficiarias por falta de disponibilidad presupuestaria, podrán concurrir de manera separada hasta agotar el presupuesto específico para mujeres, que es de 15,9 millones de euros. https://sevilla.abc.es/agronoma/noticias/agricultura/ayudas-jovenes-andalucia-mujeres/

El IAM ofrece a las asociaciones de mujeres un plan formativo para la elaboración de proyectos La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha avanzado que las asociaciones y federaciones de mujeres recibirán durante el primer trimestre del año un plan formativo específico para la elaboración de proyectos de participación social impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Rocío Ruiz ha tenido la oportunidad de trasladar estas y otras novedades a las propias asociaciones durante la celebración del pleno del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (CAPM).

De esta forma, el Instituto Andaluz de la Mujer ha organizado entre enero y marzo ocho cursos en formato taller en las ocho provincias andaluzas con 16 sesiones presenciales y ocho virtuales con el propósito de contribuir a fortalecer el tejido asociativo de mujeres y favorecer que las asociaciones de mujeres puedan aportar a la transformación de la sociedad andaluza. En estos talleres se abordarán cuestiones cómo es y cómo realizar el ciclo del proyecto con perspectiva de género, cómo realizar el diagnóstico, la formulación, la ejecución, el presupuesto y la evaluación. La formación se llevará a cabo mediante una metodología activa-participativa a partir de las experiencias y vivencias de las mujeres participantes se va profundizando en la reflexión para ir, desde ahí, engarzando con los contenidos teóricos que facilitan la construcción colectiva del conocimiento, generando el poder colectivo, impulsando así el empoderamiento de las mujeres. Este plan formativo está dirigido al tejido asociativo de mujeres de Andalucía.

http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/168401/RocioRuiz/IAM/Mujeres/ConsejoAndaluzdeParticipaciondelasMujeres/Igualdad/Violenciadegenero/Baezas

El IAM financia en 2021 casi el triple de proyectos dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha financiado en 2021 un total de 82 proyectos para la atención a mujeres en situación de riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la violencia de género, lo que supone casi el triple (173%) que en la pasada edición cuando se subvencionaron 30. Esta convocatoria de subvenciones, dirigida a entidades sin ánimo de lucro y en régimen de concurrencia competitiva, ha contado con un presupuesto de cuatro millones de euros. De esta manera, en 2021 se ha triplicado el presupuesto dirigido a estas ayudas, pasando de 1,3 millones en 2018 a cuatro millones en la última convocatoria, lo que supone un aumento de 2,7 millones y un crecimiento superior al 200% (207,69%), y se han financiado un total de 41 proyectos en los programas para mujeres en situación de exclusión social, 18 proyectos en la línea para mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual, que tenía carácter preferente en esta convocatoria, 10 iniciativas para mujeres migrantes con exclusión social, 7 en la línea para mujeres con discapacidad y exclusión social, 4 para mujeres ex reclusas y 2 para mujeres gitanas con exclusión social.

http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/167867/InstitutoAndaluzdelaMujer/IAM/Consejeriadelgualdad/proyectos/mujeres/exclusionsocial

La Universidad de Sevilla fomenta el emprendimiento en las mujeres con el Programa Áurea Desde el Secretariado de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento de la Universidad de Sevilla se organiza la tercera edición del Programa Áurea, subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer. El III programa Áurea se articula en torno a la formación de alumnas del tercer y cuarto año de estudios universitarios, alumnas de máster y graduadas de la Universidad de Sevilla en emprendimiento, con el hilo conductor de la metodología ágil de Design Thinking, como herramienta probada para el desarrollo de la creatividad y de las habilidades profesionales mediante sesiones interactivas.

El Programa se celebrará del 21 de febrero al 28 de abril de 2022, y durante el desarrollo de la formación las alumnas tendrán que resolver un reto en grupo, cuyo resultado se expondrá ante un jurado en la final del programa. Habrá 6 premios en forma de becas para asistir a la European Innovation Academy en verano de 2022 en Oporto

(Portugal). Se trata de un bootcamp de emprendimiento internacional organizado por la Universidad de Berkeley, la Universidad de Stanford y Google, con participación de 500 estudiantes de 85 países.
https://www.diariodesevilla.es/vivirensevilla/Universidad-Sevilla-emprendimiento-mujeres-Programa-Aurea_0_1648336118.html

España y comunidades autónomas

Las empresas de entre 50 y 100 trabajadores tienen dos meses para aprobar sus planes de igualdad

Recta final para que las empresas con entre 50 y 100 trabajadores aprueben sus planes de igualdad. El próximo 7 de marzo finaliza el plazo de adaptación de tres años que el Gobierno dio a estas compañías, unas 12.000 activas según datos del INE, para tener lista la medida. Estos planes buscan identificar los retos en materia de igualdad en los centros de trabajo mediante un diagnóstico, como puede ser la brecha salarial o el llamado "techo de cristal" por el que las mujeres no llegan a los puestos de poder, y ponerles solución a través de medidas concretas. No cumplir con esta obligación supone una infracción grave, sancionada con multas desde 751 a 7.500 euros, cada año más perseguida por la autoridad laboral. Entre los sectores con más empresas con entre 50 y 100 trabajadores, y que están obligadas a presentar planes de igualdad de aquí a marzo si no lo han hecho ya, destacan en primer lugar, de acuerdo con los datos del INE, el comercio al por mayor (1.219), la educación (1.217) y la asistencia en establecimientos residenciales (512), actividades –sobre todo las dos últimas– muy feminizadas.
https://www.eldiario.es/economia/empresas-50-100-trabajadores-meses-aprobar-planes-igualdad_1_8646641.html

Cáritas alerta de un "shock' sin precedentes" por la Covid19 que ha agravado la brecha de género

Las heridas sociales que deja tras de sí la crisis provocada por la Covid19, el mayor hundimiento del PIB desde la Guerra Civil, son profundas: la exclusión social grave ha pasado de afectar al 8,6% de los residentes en España en 2018 a hacerlo al 12,7% en 2020, según las cifras publicadas por la fundación Foessa, vinculada a Cáritas, en la última edición de su informe de evolución de la cohesión social. El "shock sin precedentes" del que alerta Cáritas ha sido mucho más que económico. La pandemia ha deteriorado las relaciones personales y ha constatado que los cuidados siguen recayendo en las mujeres. Esta crisis ha agravado la brecha de género.

La huella social que deja la Covid es honda. Han empeorado las condiciones de vida y en 6 de cada 10 casos se han deteriorado las relaciones sociales. El informe destaca especialmente la situación de las mujeres y señala diferencias con respecto a la Gran Recesión. Entonces, el impacto fue mayor en la destrucción de empleo en los sectores con mayor presencia masculina. Es decir, que se produjo una "igualación a la baja". En 2020, en cambio, el golpe ha sido mayor en sectores más feminizados, como el comercio o la hostelería: "Los hogares con sustentadora principal mujer han visto aumentar la exclusión social más del doble que aquellos en los que la mayoría de ingresos los aporta un hombre", explican. La variante más grave de esta lacra, es decir, los hogares en exclusión severa, pasan del 7,6% en 2018 al 13,1% en los hogares encabezados por una mujer, mientras que en los sustentados por un hombre suben del 6,5% al 9,4%. Los autores puntualizan, no obstante, que hay indicadores que apuntan a que la recuperación del empleo se está produciendo con mayor rapidez en las mujeres. Pero es preciso ver si esto se traduce en menos desigualdad en términos de ingresos.

Lo que es seguro es que la pandemia ha depositado, aún más, los cuidados sobre los hombros de las mujeres. Si bien entre 2005 y 2021 su participación en el mercado de trabajo se ha incrementado, las responsabilidades familiares castigan especialmente el empleo femenino. Son ellas, sobre todo, las que usan la excedencia no remunerada por cuidados. Y en los hogares biparentales con menores de seis años "se observa un retorno a las prácticas tradicionales en el reparto de cuidados", según el informe.
https://elpais.com/sociedad/2022-01-18/el-15-de-los-jovenes-sufre-exclusion-social-severa-cinco-puntos-mas-que-antes-de-la-covid-19.html

Los hombres mueren cuatro veces más que las mujeres en accidentes de tráfico, según la DGT.

En 2020, fallecieron en accidentes de tráfico 4,3 veces más hombres que mujeres, según las cifras de la Siniestralidad Vial en España 2020. El número de hombres fallecidos superó al de las mujeres en todos los grupos de edad. En cuanto a las lesiones, cuando una mujer sufre un accidente de coche tiene un 47% más de probabilidades de sufrir lesiones graves que un hombre, y un 71% más de posibilidades de padecer lesiones

moderadas debido al diseño del vehículo, apunta el Instituto de Biomecánica (IBV) en una investigación. Según esta, las mujeres tienen un 17% más de probabilidades de morir, ya que los diseños de los coches no han tenido en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres en términos de seguridad. En este sentido, el Instituto de Biomecánica (IBV) ha desarrollado una guía que introduce la perspectiva de género en el diseño de los vehículos, poniendo especial énfasis en las necesidades de las mujeres para impulsar unos sistemas de transporte "más inclusivos y eficientes".
https://www.lavanguardia.com/motor/movilidad/20220127/8016284/hombres-mujeres-accidentes-trafico-pmv.html

Bloomberg incluye a 17 empresas españolas en su índice de igualdad de género de 2022.

El Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (Gender-Equality Index) ha incluido a casi una veintena de empresas españolas en la edición de este año, en la misma línea con la edición anterior, compuesta este 2022 por 418 empresas de 50 sectores diferentes ubicadas en 45 países y regiones, a las que reconoce por su compromiso en la materia. El principal objetivo del Índice de Igualdad de Género es hacer seguimiento del rendimiento de las empresas comprometidas con la transparencia en la presentación de datos de género. Este indicador de referencia mide la igualdad de género a través de un cuestionario de 60 preguntas basado en cinco pilares: liderazgo femenino y canalización del talento, paridad e igualdad salarial entre hombres y mujeres, cultura inclusiva, políticas contra el acoso sexual y la apuesta de la marca a favor de las mujeres.
En el listado de este año aparecen Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Cellnex Telecom, Enagás, Endesa, Ferrovial, Iberdrola, Icade, Indra, Grifols, Mapfre, NH Hotel Group, Repsol, Red Eléctrica Española, Telefónica o la hispano-germana Siemens-Gamesa.
https://www.publico.es/economia/veintena-empresas-espanolas-aparecen-indice-igualdad-genero-bloomberg-2022.html

Internacional

Von der Leyen lamenta que la igualdad de género en grandes empresas de UE no avance 'suficientemente rápido'

La presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, lamenta que los avances en igualdad de género en las cúpulas de las grandes empresas no se estén produciendo lo suficientemente rápido ni en todos los Estados miembro. "Estamos haciendo progresos, pero no lo bastante rápido, no en todos los países de la UE y no lo suficiente", ha enfatizado la presidenta del Ejecutivo comunitario en su discurso en el seno de un acto sobre diversidad de género en los consejos de administración empresariales. La presidenta de la Comisión Europea ha mostrado su preocupación por que los dos países con mejores valoraciones en el Índice de Diversidad de Género –un marco de referencia objetivo sobre igualdad de género en Europa no sean comunitarios: Noruega y Reino Unido. Para lograr mayor presencia de mujeres en puesto de liderazgo, Bruselas recuperó el pasado año una propuesta de cuotas, de la etapa de José Manuel Duro Barroso, para que el 40% de los puestos directivos en las cúpulas empresariales sean ocupados por mujeres, con el objetivo de acabar con la desigualdad en materia laboral y social.
https://www.europapress.es/economia/noticia-von-der-leyen-lamenta-igualdad-genero-grandes-empresas-ue-no-avance-suficientemente-rapido-20220120162658.html

La fuga de mujeres de ocupaciones masculinas: una explicación dinámica de la segregación ocupacional

En España, las mujeres representan el 42,6% de la población ocupada (INE, 2021). Esto no significa, ni mucho menos, que en todos los trabajos haya casi la mitad de mujeres. Algunos trabajos son mayoritariamente femeninos y otros, mayoritariamente masculinos. En total, casi 5 de cada 10 mujeres tendrían que cambiar de ocupación para que el mercado laboral fuera neutral en cuanto al género. No hay nada intrínsecamente bueno o malo en realizar un trabajo u otro. Sin embargo, la segregación laboral por género tiene importantes consecuencias a nivel organizativo e individual. A nivel agregado, es un problema porque las normas sociales restringen las opciones profesionales de mujeres y hombres, distorsionando así los mercados laborales, reduciendo los salarios y perjudicando la innovación y la productividad de las empresas. A nivel individual, la segregación ocupacional continúa siendo el factor más relevante a la hora de explicar la brecha salarial de género. En general, los trabajos

que normalmente realizan los hombres acumulan más salario, poder y prestigio. Las ocupaciones femeninas, sin embargo, están peor remuneradas y ofrecen menos oportunidades de promoción y mejora. Esto se debe, en gran medida, a una devaluación sistemática del trabajo femenino.
Los resultados del estudio que presenta este artículo, realizado con datos relativos a EE.UU, muestran que, a pesar de que cada vez más mujeres llegan a ocupar puestos tradicionalmente masculinos, muchas de ellas terminan por irse, contribuyendo a reproducir los niveles de segregación. Por ello, garantizar el acceso a posiciones anteriormente reservados para los hombres es una estrategia necesaria, pero no suficiente. Las políticas públicas deben, además, facilitar la retención y evitar la fuga de mujeres en este tipo de trabajos, combatiendo los mecanismos de exclusión como el acoso sexual o el comportamiento homofílico en el lugar de trabajo, y promoviendo culturas de trabajo más favorables a las mujeres. Una segunda tarea pendiente es reducir las - cada vez mayores - diferencias de clase. La mayor parte de la desegregación se ha producido en las ocupaciones profesionales, mientras que las ocupaciones de clase baja continúan en una situación muy similar a la que tenían hace 30 años. Cada vez vemos más mujeres arquitectas o abogadas, pero apenas ha aumentado el número de mujeres mecánicas o electricistas. Las mujeres de clase baja se enfrentan a importantes barreras para acceder a puestos manuales bien remunerados y, cuando lo hacen, son más propensas a reconsiderar su decisión. Por último, es importante mejorar las condiciones laborales y salariales en las infravaloradas ocupaciones femeninas. Esto podría tener un doble impacto positivo. Por un lado, mejoraría la posición económica de las mujeres y haría que la segregación de género de las ocupaciones sea menos costosa para las mujeres y para la sociedad en general. Por otro lado, esta mejora podría incrementar el interés de los hombres por estas ocupaciones y contribuir a la neutralización del mercado de trabajo.
https://nadaesgratis.es/admin/la-fuga-de-mujeres-de-ocupaciones-masculinas-una-explicacion-dinamica-de-la-segregacion-ocupacional

INFORMES

Pertinencia de género de las políticas relativas a la base de datos de recuperación verde de la OCDE. OCDE, 2022
Gender relevance of policies in the OECD Green Recovery Database
Tener en cuenta las consideraciones de género al diseñar e implementar medidas de recuperación verde puede contribuir tanto a reducir las desigualdades de género como a lograr objetivos ambientales. Este documento mapea la presencia limitada de medidas sensibles a la igualdad de género en la base de datos de recuperación verde de la OCDE, identifica áreas de políticas adicionales donde la pertinencia de género sería beneficiosa y propone acciones políticas para ayudar a los países a alinear sus compromisos con la igualdad de género y los objetivos ambientales durante la recuperación de la COVID-19.
https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1123_1123699-px0pxp98ag&title=Gender-relevance-of-policies-in-the-OECD-Green-Recovery-Database, todavía es posible un progreso significativo en la igualdad de género.

Informe: Herramientas de transparencia salarial para cerrar la brecha salarial de género. OCDE, 2021
Las mujeres continúan ganando menos que los hombres, a pesar de los importantes cambios sociales durante décadas y de las muchas iniciativas de política pública, educativas y de mercado laboral que se han centrado en la brecha salarial de género. Para abordar este desafío persistente, muchos gobiernos están exigiendo ahora nuevas y prometedoras herramientas de transparencia salarial, como informes de brecha salarial de los empleadores, auditorías de igualdad salarial y sistemas de clasificación de puestos neutrales en cuanto a género. Estas políticas tienen un atractivo considerable. La transparencia salarial ofrece una forma relativamente simple e intuitiva de identificar y abordar las brechas salariales de género cuando ocurren en un lugar de trabajo. Estas políticas pueden funcionar bien para dar a conocer las brechas salariales e incentivar a los empleadores a abordar las desigualdades que encuentren, pero solo con el diseño y la implementación de políticas adecuadas.
Este informe presenta el primer balance de las medidas de transparencia salarial en los países de la OCDE. Estas medidas varían enormemente entre países. Dieciocho de los 38 países de la OCDE exigen que los empleadores del sector privado informen sistemática y regularmente sobre la brecha salarial de género. Dentro de este grupo, nueve han implementado procesos integrales de auditoría de igualdad salarial, que requieren un análisis adicional

de datos de género y, por lo general, proponen estrategias de seguimiento para abordar las desigualdades. La mayoría de estas políticas se introdujeron en la última década. Poco menos de la mitad de los países de la OCDE utilizan sistemas de clasificación de puestos en el sector público y/o privado; estos sistemas intentan estandarizar los salarios y hacer que los salarios sean transparentes entre hombres y mujeres dentro de categorías laborales específicas.
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/eba5b91d-en/index.html?itemId=/content/publication/eba5b91d-en

Mujeres y transporte. Parlamento Europeo, 2021

Este estudio, encargado por el Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición de la Comisión FEMM, resume los logros en género y transporte en la UE en cuanto a conocimientos y políticas que consideran a las mujeres como usuarias del transporte y como trabajadoras en el sector del transporte. Introduce los datos y conceptos más recientes, presenta prácticas prometedoras y proporciona indicaciones de política de la UE en el contexto del Pacto Verde Europeo para apoyar eficazmente la mejora de la igualdad de género en el transporte.
https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/701004/IPOL_STU(2021)701004_EN.pdf

Mujeres profesionales en producción cinematográfica europea. Observatorio Audiovisual Europeo, 2021
Female professionals in European film production

Este estudio, elaborado por Patrizia Simone, para el Observatorio Audiovisual Europeo, cubre el período 2016-2020 y revela varias cifras clave sobre la presencia de mujeres en la fuerza laboral audiovisual de Europa. El análisis se basa en datos de la base de datos LUMIERE del organismo, que recopila las entradas anuales a películas estrenadas en cines de una variedad de fuentes, incluidas las agencias cinematográficas nacionales. Cabe mencionar que el estudio tiene en cuenta únicamente las producciones de largometraje, dejando de lado los cortos y las proyecciones de cine de eventos. Entre las conclusiones se encuentra que la diferencia de género es menor entre productores, intérpretes principales y guionistas; pero las directoras de fotografía y compositoras apenas llegan al 10% en su ámbito.
https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-december-2021/1680a4d30a

ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
Población residente	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 asalariadas/os.
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 desempleada que busca el primer empleo	Personas paradas que no hantrabajdo con anterioridad.
Población desempleada 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.
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 ganacia bruta anual dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
Brecha de género	Diferencia del valor de cualquier variable entre hombres y mujeres, en porcentaje del valor para los hombres.
Brecha salarial	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
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 depersonas 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.
La tasa de riesgo de pobreza	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 practicada.
Fuentes	Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía Instituto Nacional de Estadística Ministerio de Trabajo y Economía Social Ministerio de Sanidad. Ministerio de Cultura y Deporte Ministerio de Educación y Formación Profesional