

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual
SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA
Febrero 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 n° 81
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Seguimiento de las experiencias de Presupuesto con perspectiva de género en España (2021)

Anualmente, en el marco de la Estrategia de Presupuesto y Género de la Junta de Andalucía, se realiza un **seguimiento de la aplicación de la Presupuestación con Perspectiva de Género (PPG)** en los distintos niveles administrativos (local, autonómico y nacional) en España, así como de los avances en el contexto internacional.

Para las **experiencias nacionales**, se utiliza una clasificación elaborada como parte de la estrategia de PPG en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en torno a distintas **categorías consideradas clave** para el desarrollo de una experiencia exitosa, que ha servido de ejemplo a otras administraciones y es recogida por organismos internacionales, como el Fondo Monetario Internacional¹. Estas categorías son: normativa marco en relación con los PPG; la norma de elaboración presupuestaria anual recoge la obligatoriedad de realizar un informe de impacto de género del Presupuesto (IEIG); se cuenta con una comisión interdepartamental que tiene encomendada entre otras funciones la emisión e impulso del IEIG; se elabora y publica IEIG; se evalúa el cumplimiento de las medidas para la igualdad de género incluidas en el Presupuesto; y existe una estrategia gubernamental en relación con los PPG.

Las experiencias de **PPG en las comunidades autónomas han continuado avanzando durante 2021, en un proceso generalizado de consolidación**, que da cumplimiento a la legislación de igualdad española. En 2021, con la publicación del IEIG de Cataluña, todas las comunidades cuentan con este instrumento, salvo Murcia, que presentaba una experiencia incipiente, pero ya no incluye la perspectiva de género en su presupuestación.

Andalucía destaca como experiencia, por la aplicación de todos los elementos considerados estratégicos en cuanto a la PPG, ya que es la única que realiza evaluación *ex post*, iniciando un proceso de auditorías de PPG en el año 2013, que ya se encuentra en su quinta fase o plan. Además cuenta con una estrategia gubernamental para el desarrollo de los presupuestos con perspectiva de género en todas las fases del ciclo presupuestario. Por su parte, el **Estado** continúa publicando su IEIG como anexo a los Presupuestos Generales del Estado (lo hace desde 2008), y mantiene otros tres componentes de los PPG (normativa, comisión y orden de elaboración).

En el ámbito local, están llevando a cabo PPG los **ayuntamientos** de Madrid, Castellón, San Sebastián, Barcelona, Logroño, Málaga, Valencia y Valladolid. Hacen público su IEIG por primera vez en las webs institucionales los ayuntamientos de Albacete, Fuenlabrada y Vitoria-Gasteiz. Cabe destacar por su carácter innovador, la iniciativa del Ayuntamiento de Castellón de realizar un análisis de los aspectos de género relacionados con los ingresos municipales. En cuanto a las **diputaciones**, cabe destacar las de Guipúzcoa y Vizcaya. Esta última cuenta con un proyecto piloto para analizar en el Presupuesto 2022 el impacto de género del programa presupuestario de Función Pública.

Comunidad Autónoma	Normativa	Orden	Comisión Impacto género	IEIG	Auditoría PPG	Estrategia
Andalucía	●	●	●	●	●	●
Aragón	●	●		●		
Asturias	●	●		●		
Baleares	●	●		●		
Canarias	●	●	●	●		
Cantabria	●	●	●	●		
Castilla- La Mancha	●	●	●	●		
Cataluña	●	●		●		
Castilla León (*)		●		●		
Extremadura	●	●	●	●		
Galicia		●		●		
La Rioja		●		●		
Madrid	●	●		●		
Murcia						
Navarra	●			●		
País Vasco (*)	●	●		●		
Valencia	●	●	●	●		
Estado	○	○	○	○		

Fuente: elaboración propia a partir de información disponible en webs institucionales y comunicación con los órganos gestores de presupuestos.

(*) Comunidades que realizan el IEIG pero no lo publican.

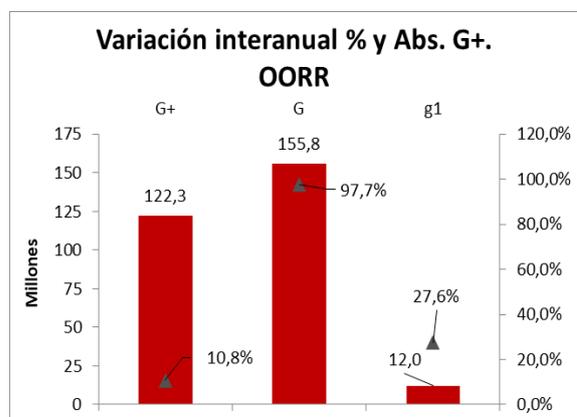
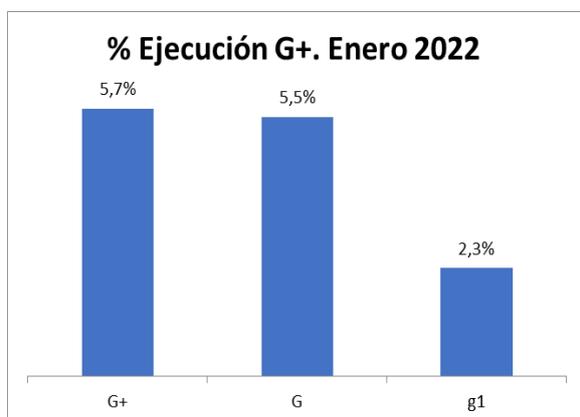
¹ FMI (2021), Gender Budgeting in G20 Countries. IFM Working paper. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/11/12/Gender-Budgeting-in-G20-Countries-506816>

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							ene-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	22.088.074.763	4.384.096	22.092.458.859	1.251.564.049	5,7%	10,8%	122.274.618
G	5.752.039.910	-2.523.993	5.749.515.917	315.360.016	5,5%	97,7%	155.814.832
g1	2.433.044.298	2.439.957	2.435.484.255	55.708.163	2,3%	27,6%	12.043.982
Total general	30.273.158.971	4.300.060	30.277.459.031	1.622.632.228	5,4%	21,8%	290.133.432

El presupuesto inicial en programas con pertinencia de género, a enero de 2022, se cifra en 30.273,2 millones de euros. Se han producido durante este mes modificaciones presupuestarias por valor de 4,3 millones de euros, por lo que el crédito definitivo llega a 30.277,5 millones de euros. Si se observa la evolución por tipo de programa² según la Escala G+, resulta que en los de máxima relevancia para la igualdad de género, es decir los programas clasificados como G+, las modificaciones se cifraron en 4,4 millones de euros. También hubo una evolución positiva en los programas de relevancia baja (g1), por valor de 2,4 millones de euros. Por el contrario, el crédito de los programas de relevancia media (G), se vio modificado a la baja, en un monto de 2,5 millones de euros. Como consecuencia de estas modificaciones, no se altera el peso relativo del crédito inicial de cada programa sobre el total, y que refleja el claro protagonismo de los programas de máxima relevancia de género, pues suponen el 73% del total del crédito pertinente. Los de relevancia media por su parte, suman el 19%, y los de relevancia baja, el 8%.

En el mes de enero de 2022, la ejecución presupuestaria del crédito pertinente a género llegó, como consecuencia de un reconocimiento de obligaciones de 1.622,6 millones de euros (un 21,8% más que en el mismo periodo de 2021, ó 290,1 millones de euros más), al 5,4%. Para los programas G+, se reconocieron obligaciones por 1.251,6 millones de euros, lo que significa un incremento del 10,8% sobre enero de 2021 (122,3 millones de euros más), y una ejecución del 5,7% del crédito definitivo. En programas de relevancia media-alta o G, la ejecución fue del 5,5%, y las obligaciones reconocidas llegaron a 315,4 millones de euros, un 97,7% más que el año anterior (155,8 millones de euros más). Por último, la ejecución de los programas g1 (relevancia baja) fue del 2,3%, con obligaciones reconocidas por 55,7 millones de euros, un 27,6% más que en enero de 2021 (12 millones de euros más).



² 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)

1	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, casi 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 en 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 17,9 puntos mayor para los hombres en Andalucía, y 15,9 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 7,1 puntos porcentuales más alto en España que en Andalucía, y mayor para las mujeres, 1,1 puntos en Andalucía, y 0,7 puntos en España.
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	-18,4	-16,6	-21,0	-21,2	-19,0	-24,2	ENE 22	El paro baja interanualmente por noveno mes consecutivo, registrando el mayor descenso de la serie en España, y el segundo mayor de la serie en Andalucía. La bajada es más intensa en España que en Andalucía, y en ambos casos, más pronunciada para los hombres.
1.35	Contratos registrados	15,4	20,5	12,4	22,6	29,6	17,4	ENE 22	Undécimo mes de subida anual de la contratación registrada. El aumento en España es 7,2 puntos porcentuales más alto que en Andalucía. Por sexo, es mayor para las mujeres, 8,1 puntos en Andalucía, y 12,1 puntos en España.
1.36	Indefinidos	134,1	127,1	139,5	92,2	90,3	93,7	ENE 22	Continúan subiendo, muy por encima del conjunto de la contratación, los contratos indefinidos registrados. El incremento es sensiblemente más intenso en Andalucía, donde la diferencia entre sexos, a favor de los hombres, es también mayor que en España
1.37	Temporales	10,5	15,3	7,6	15,2	22,8	9,7	ENE 22	Evolución positiva anual de los contratos temporales. La subida es de mayor magnitud en España. Por sexo, sube más del doble para las mujeres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-4,1	-4,1	-4,1	-5,4	-4,7	-6,0	ENE 22	La tasa de temporalidad desciende por quinto mes consecutivo. En Andalucía no se aprecian diferencias por sexo, y en España, baja más entre los hombres.
1.39	Afiliaciones SS	3,1	4,0	2,3	3,8	4,2	3,4	ENE 22	Nuevo aumento anual del número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el último día del mes. La subida es mayor para las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

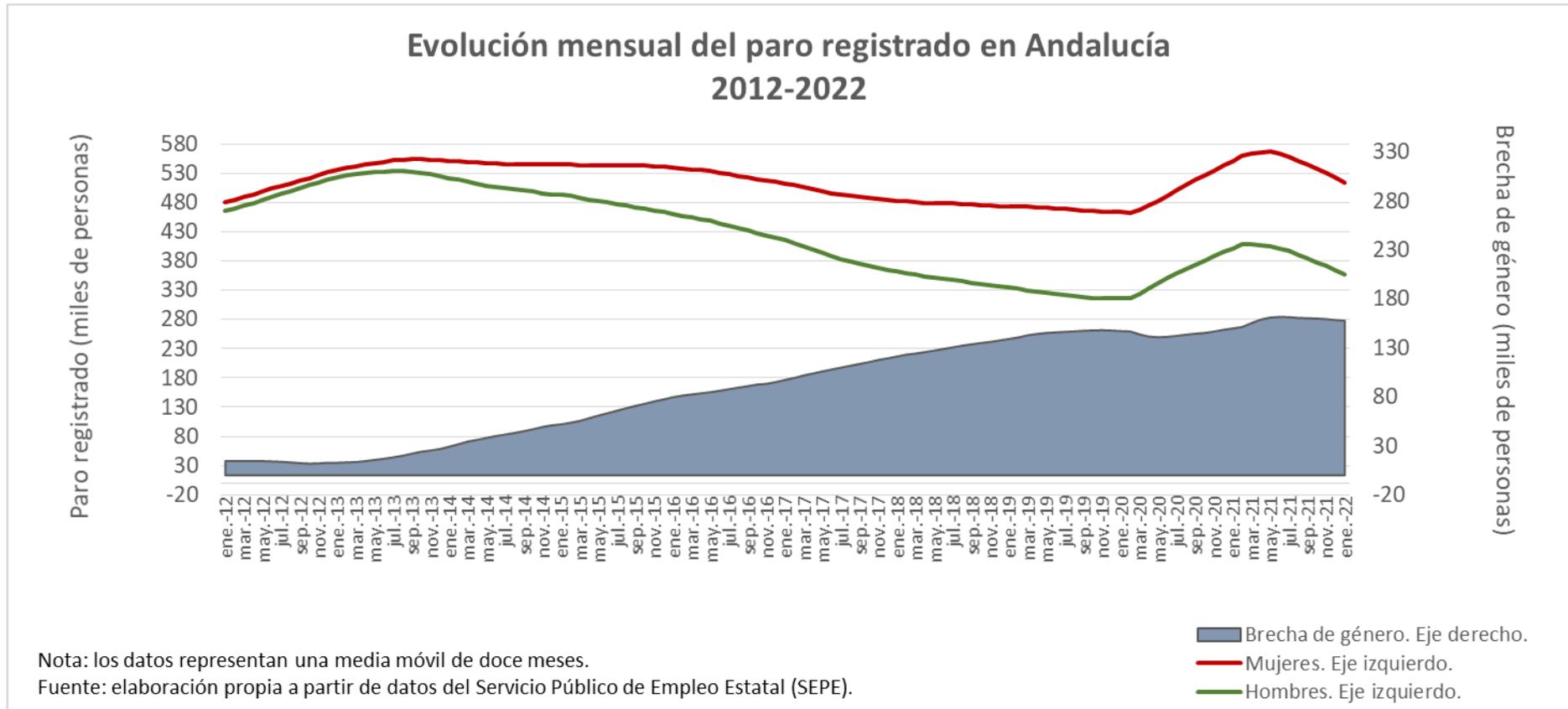
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2020
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2020 (1)
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,8		32,3		30,9		2020 (1)
2	Empleo, 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			2020
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	74,1	82,7	71,9	79,3			2020
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)	6.746		5.787				Ene-Sep 2021
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	2,2		2,1				2021
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	8		44				2021
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	45,9	54,1	47,0	53,0			2021
7.2	Alcaldías	24,1	75,9	22,2	77,8			2021
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,8	56,2			2021
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

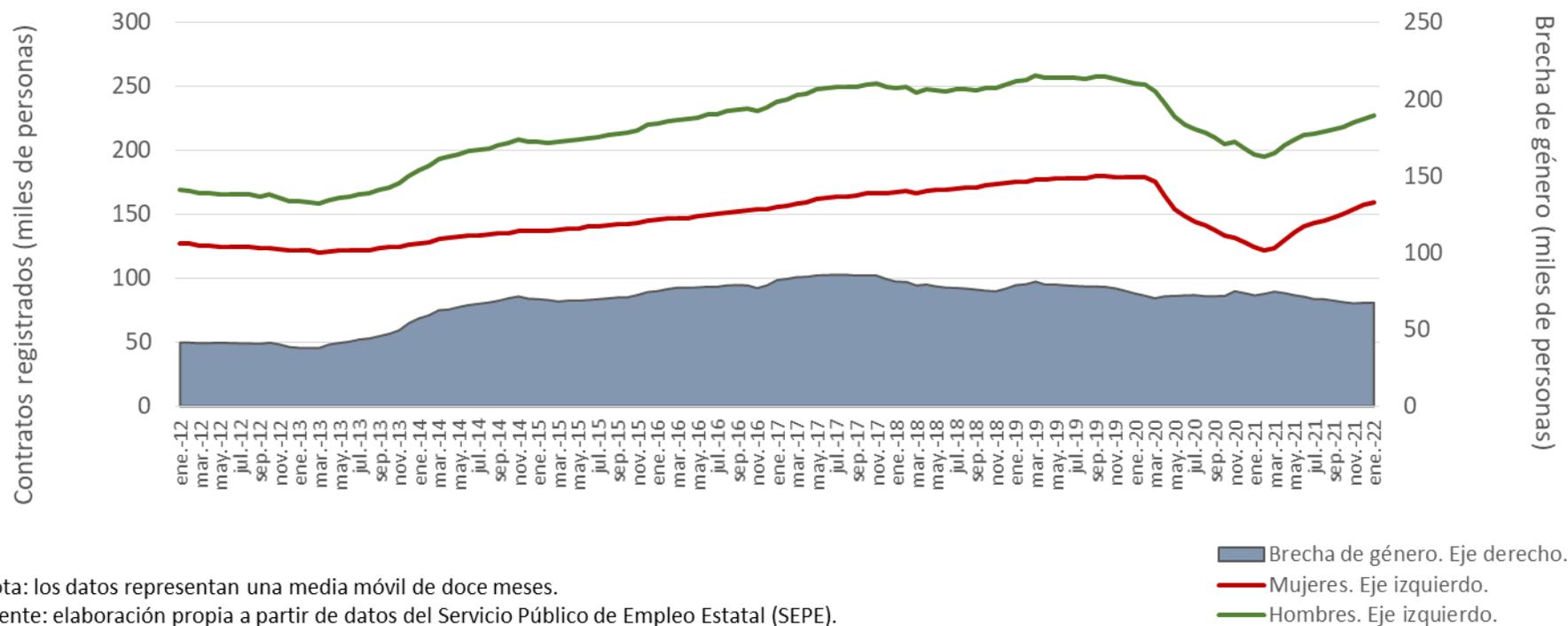
(1) Datos de 2019 para la UE

(2) Datos de 2020 para la UE

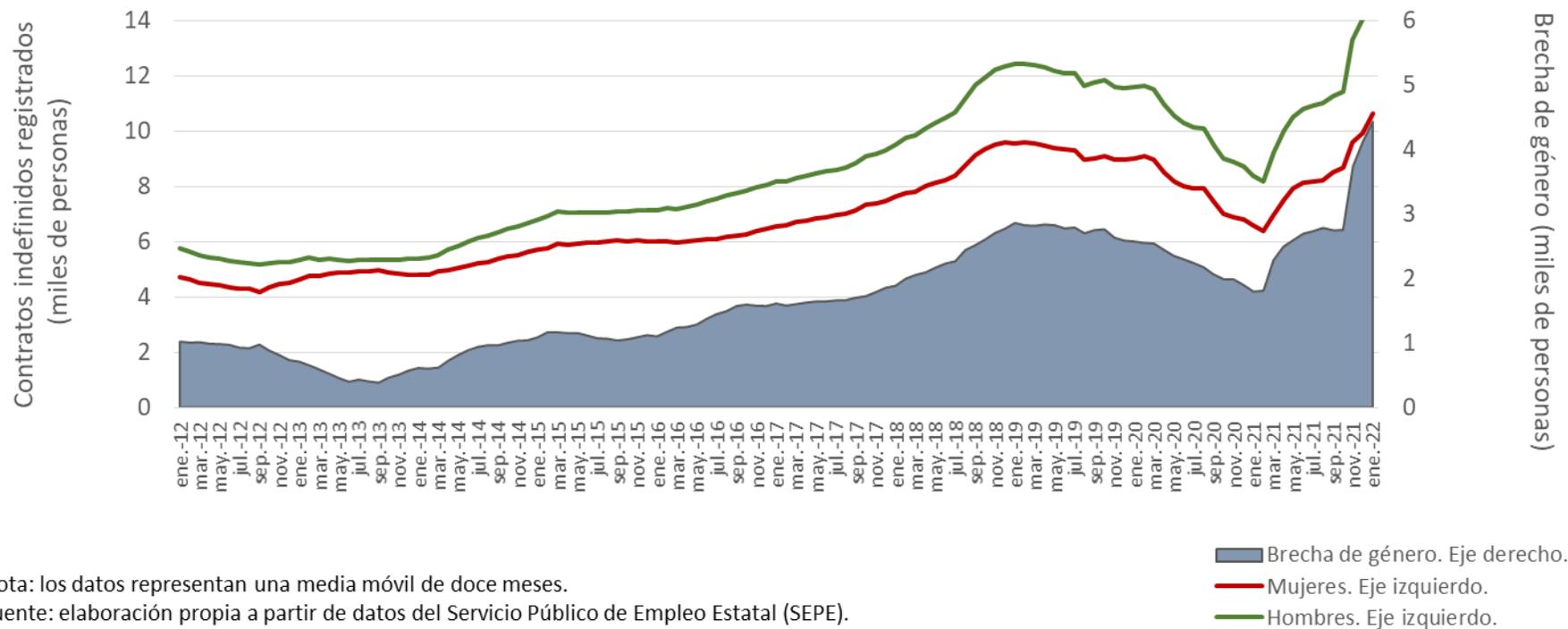
5. ANEXO GRÁFICO



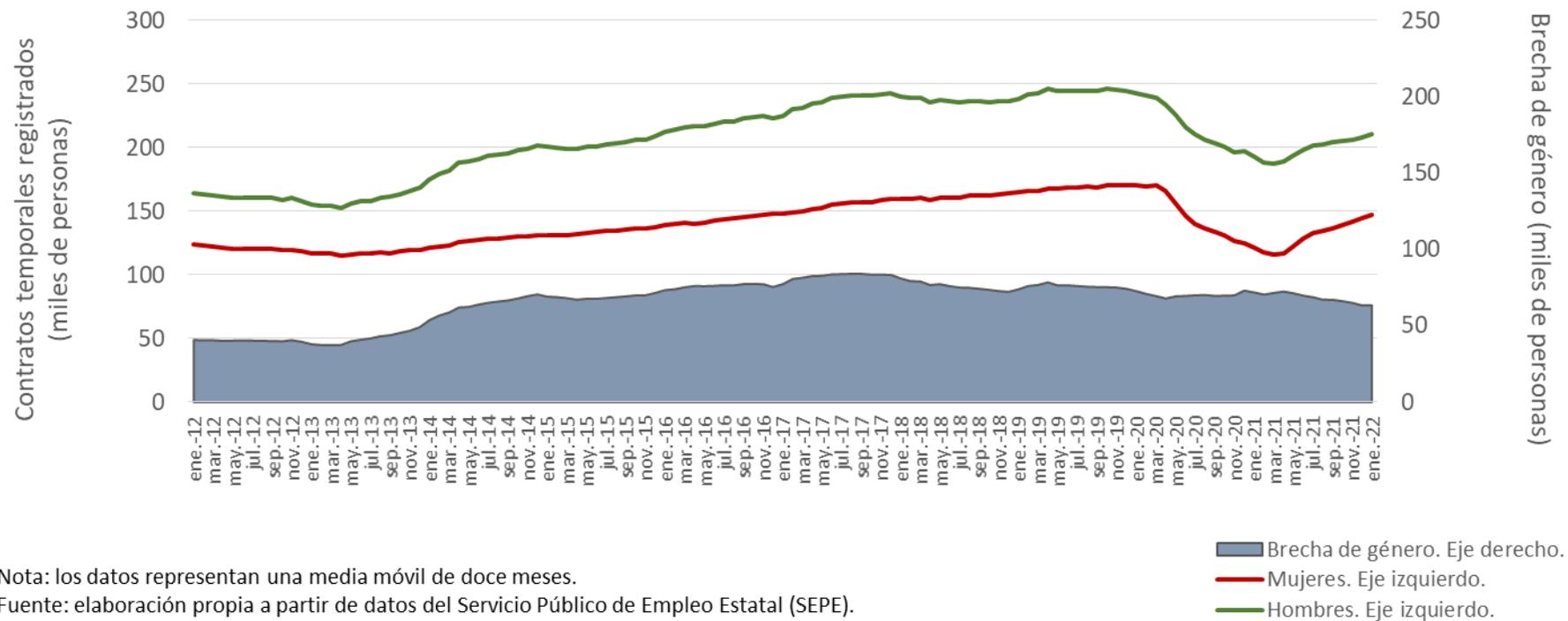
Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2012-2022



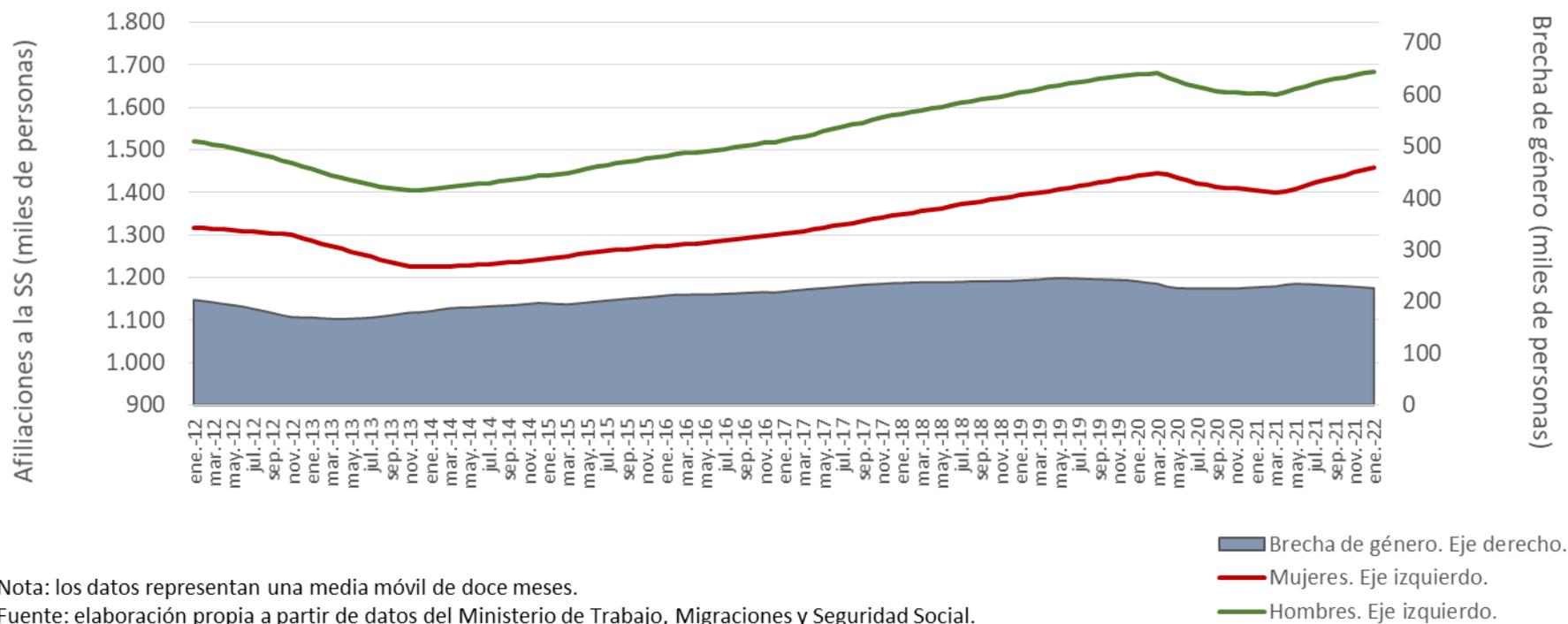
Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2012-2022



Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2012-2022



Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2012-2022



6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

La brecha salarial entre hombres y mujeres baja un 15% en Andalucía, aunque supera los 5.000 euros

En Andalucía, la brecha salarial se sitúa en 5.136,15 euros, según la Encuesta de Estructura Salarial, lo que supone un 15% menos que en el anterior informe cuando alcanzó los 6.040 euros. Según esta Encuesta, el salario medio anual de las mujeres en Andalucía fue de 19.391,52 euros, mientras que el de los hombres fue de 24.527,67 euros, por lo que la brecha salarial andaluza se sitúa en 5.136,15 euros, por debajo de la media nacional, que alcanzó 5.252,36 euros.

La directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Laura Fernández, ha subrayado que la brecha salarial es la consecuencia de un sistema "que reproduce y mantiene la discriminación y las desigualdades estructurales en el mercado laboral, que perjudican clara y directamente a las mujeres y donde es visible la retribución económica desigual". En este sentido, Fernández ha insistido en que la desigualdad salarial es una "realidad calculable y existente" a nivel mundial que se demuestra mediante estadísticas realizadas periódicamente.

<https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/169286/IAM/LauraFernandez/Brechasalarial/Estadistica/Mujeres>

La brecha de género en los salarios de Andalucía

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía ha publicado los datos relativos a Los Salarios en Andalucía correspondientes al año 2020, derivados de la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Las personas asalariadas residentes en Andalucía percibieron de media en el año 2020 un salario bruto anual de 15.943 euros, lo que supone un 4,8% más que en 2019. Cada persona asalariada trabajó en término medio un 70,1% del tiempo que supondría una jornada completa que durase todo el año. Por tanto, en términos del "salario equivalente anual a tiempo completo" la percepción salarial media de andaluces y andaluzas fue 22.752 euros, un 3,3% superior a la de 2019. La percepción salarial bruta de los hombres fue un 24,3% superior a la de las mujeres (17.529 euros los hombres frente a 14.097 las mujeres). En términos del salario por unidad de tiempo trabajado, la diferencia salarial entre hombres y mujeres representa el 9,6% (23.712 euros los hombres frente a 21.635 las mujeres).

<https://www.ieca.junta-andalucia.es/vidaslaborales/salarios/notaprensa.htm>

Aumenta un 7% el número de grupos de investigación liderados por mujeres en Andalucía

El porcentaje de grupos de investigación del sistema andaluz del conocimiento liderados por mujeres crece un 7,11% desde 2018 hasta 2020, situándose en 678, lo que representa el 28,44% del total. Este dato contrasta con la infrarrepresentación de las mujeres en los escalones más altos de la carrera investigadora y permite vislumbrar una tendencia hacia una mayor presencia de las féminas en puestos de liderazgo. Éstos son algunos de los datos que recoge el informe 'Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento 2020', donde la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) –dependiente de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades– analiza su situación en la I+D+I andaluza. Este estudio ha sido publicado el 11 de febrero, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiyempleo/169113/aumenta/numero/grupos/investigacion/liderados/mujeres/andalucia>

Andalucía se adhiere a la iniciativa europea #DóndeEstánEllas para visibilizar a las mujeres en el debate público

La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha firmado el manifiesto de adhesión de su departamento a la iniciativa europea #DóndeEstánEllas, que promueve la Oficina del Parlamento Europeo en España y que tiene como objetivo visibilizar a mujeres expertas en los debates públicos. A este respecto, ha subrayado que "la presencia de las mujeres en los debates, foros y conferencias, en este caso, su falta de presencia tiene repercusiones en muchos y diversos aspectos, entre ellos en el avance hacia una igualdad real y efectiva. Porque lo que no se ve, no existe. La invisibilización de las mujeres es una constante en nuestra historia moderna. Y es urgente ponerle fin".

#DóndeEstánEllas es una iniciativa que nace en marzo de 2018 de la mano de la Oficina del Parlamento Europeo en España con el objetivo de visibilizar la presencia de mujeres expertas en el espacio público, especialmente como ponentes en debates, eventos y conferencias sobre asuntos europeos. Con la firma del manifiesto las entidades adheridas se comprometen a evitar paneles de expertos completamente masculinos asegurando siempre que sea posible la participación de mujeres expertas, visibilizar y celebrar el papel y la contribución de las mujeres al progreso de la Unión Europea en sus diferentes ámbitos, así como promover la creación de redes de expertas que faciliten su visibilidad. Un centenar de administraciones públicas, instituciones, empresas, universidades y otras entidades forman parte de esta iniciativa en España.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/169071/ConsejeriadeIgualdad/mujer/mujeres/IAM/InstitutoAndaluzdeLaMujer/iniciativaeuropea>

Andalucía acogió en los centros del IAM a seis víctimas de violencia de género al día en 2021

Seis mujeres y menores víctimas de violencia machista fueron acogidos de media al día durante 2021 en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y personas a su cargo del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en busca de protección y apoyo. Es decir, el pasado año en Andalucía un total de 2.351 personas (1.301 mujeres y 1.050 menores) ingresaron en los centros de emergencia, las casas de acogida y los pisos tutelados para la atención a víctimas de violencia de género, una red conformada por 34 centros, lo que supone un incremento del 4,16% con respecto a 2020. Este servicio responde a un sistema coordinado de recursos, que tiene como fin ofrecer la protección y el apoyo necesario a las mujeres y a sus hijos e hijas que sufren violencia de género para su recuperación personal, a través de un programa integral que incluye: atención psicológica, social, socioeducativa y jurídica.

<http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/168794/ConsejeriadeIgualdad/InstitutoAndaluzdeLaMujer/IAM/violenciadegenero/mujer/igualdad>

España y comunidades autónomas

El Gobierno amplía las ayudas de conciliación para el cuidado de menores a hogares con hijos hasta los 16 años

El Consejo de Ministros ha aprobado un reparto de 307 millones de euros a las Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla para poner en marcha políticas de conciliación y contra la violencia de género. En concreto, se ha aprobado la transferencia de 190 millones para el Plan Corresponsables, mientras que los 117 millones restantes corresponden a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género específicos de la Delegación de Gobierno contra esta lacra y que tienen como objetivo "garantizar la atención específica" a las víctimas de violencia contra las mujeres.

En relación al Plan Corresponsables, las autonomías deberán poner en marcha servicios que faciliten la conciliación familiar en hogares con menores. Este Plan incluye novedades, ya que el Gobierno ha ampliado el tramo de edad de aplicación que hasta ahora beneficiaba a los hogares con descendientes de hasta 14 años, y que en 2022 lo hará también con aquellas familias con menores de hasta 16. Otra de las novedades para este año es la de incluir entre las medidas a desplegar con estos fondos -como la creación de una bolsa de trabajo para cuidado profesional y la creación de "empleo de calidad" en el sector de los cuidados, entre otras- la financiación de proyectos, por parte de las CCAA, a las actividades que realizan las asociaciones de familias. Entre estas se encuentran las actividades extraescolares en centros educativos y también en ludotecas, bibliotecas u otros centros públicos.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-gobierno-amplia-ayudas-conciliacion-cuidado-menores-hogares-hijos-16-anos-20220215143306.html>

La penalización por maternidad de las mujeres trabajadoras en España

Esta entrada de blog resume un artículo que, usando datos de la Encuesta de Población Activa, analiza la evolución de las brechas de género en algunos indicadores clave del mercado laboral. También presta especial atención a las brechas de género para aquellas personas con hijos menores de 15 años, y repasa la evidencia empírica disponible sobre qué posibles políticas de conciliación y familia podrían ayudar a reducir estas brechas. Entre las conclusiones se encuentra que podría haber margen para que políticas de conciliación y familia bien diseñadas ayuden a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral. Por ejemplo, España ha implementado recientemente permisos de paternidad generosos y no-transferibles. Se ha demostrado que estos no solo aumentan el empleo, las horas de trabajo y los ingresos de las madres, sino que también aumentan la participación de los hombres en el cuidado de los niños, reduciendo así las brechas de género en el trabajo y en el hogar.

También se ha demostrado que las políticas que facilitan la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, tales como los incentivos económicos en forma de créditos fiscales para las madres trabajadoras o subvenciones para los servicios de guardería, tienen un efecto positivo en el desempeño de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que es poco probable que las políticas de conciliación y familia por sí solas cierren la brecha de género restante, especialmente en contextos donde los roles de género tradicionales están muy arraigados. El efecto general de estas políticas dependerá de si los beneficios en términos de ingresos fiscales y producción fruto del aumento de la oferta laboral femenina superan el coste de proveer prestaciones laborales y servicios de cuidado infantil más asequibles. Sin embargo, incluso en el caso de que el mayor gasto en provisión de cuidado infantil o créditos fiscales no se cubra con los aumentos en los ingresos, esto no significa necesariamente que tales políticas sean ineficientes. Estas políticas bien pueden traer otros beneficios, como aumentos en la fertilidad y, en el caso de la provisión de cuidado infantil gratuito o asequible de alta calidad, mejoras en los resultados educativos de los niños en la escuela primaria y secundaria.

<https://nadaesgratis.es/admin/la-penalizacion-por-maternidad-de-las-mujeres-trabajadoras-en-espana>

La Universidad de Alicante incorpora la realización de un informe sobre el impacto de género en los presupuestos

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante ha aprobado el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, doce años después de impulsar la primera iniciativa de estas características que convertía a la UA en pionera a la hora de impulsar una política integral de igualdad que impregna a todos los colectivos e instituciones universitarias. El nuevo plan, que estará vigente hasta el año 2025, cuenta con 7 ejes, 15 objetivos y 97 actuaciones a desarrollar en los próximos tres años.

Entre las principales novedades que incorpora el nuevo Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante, destaca “el futuro acompañamiento de los presupuestos con un informe de impacto de género o diversas estrategias de comunicación como la creación de un buzón de igualdad como canal de sugerencias o denuncias y de un boletín informativo para divulgar las actuaciones en materia de igualdad llevadas a cabo por la UA”. También incorpora actuaciones como la de promover títulos propios y postgrados oficiales en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, así como impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las competencias transversales y guías docentes de las titulaciones de la UA y una especial atención a la participación de las mujeres en actividades de transferencia y cooperación.

https://www.elperiodic.com/alicante/universidad-alicante-incorpora-realizacion-informe-sobre-impacto-genero-presupuestos_798852

Internacional

Las mujeres acceden al mundo laboral un 20% menos que los hombres, según el FMI

El promedio de participación femenina en el mercado laboral global sigue siendo un 20% más bajo respecto a la tasa masculina, al igual que las brechas de género que se acentúan en los salarios y el acceso a la educación. La directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Kristalina Georgieva, ha alertado sobre la situación de empleo entre las mujeres de todo el mundo tras la pandemia de la Covid,

en la cual se han perdido muchos trabajos relacionados con el área de servicios y cuidados, con gran presencia femenina.

Según los datos de la primera mujer en liderar el FMI, existen dos grupos de mujeres que han sido excluidas del mercado laboral y que no han regresado en la misma posición. El primer grupo consta de las mujeres con niños menores de cinco años que no encuentran guarderías asequibles donde los pequeños puedan aprender mientras ellas vuelven al trabajo. Mientras que el segundo abarca a las mujeres de más edad preocupadas por los riesgos que la pandemia ha podido suponer para su salud. Otro factor importante que impide el regreso de las mujeres a nuevos puestos de trabajo corresponde al cambio del modelo laboral: los nuevos empleos están vinculados a la rama de la economía digital, sobre todo, comercio e internet. Georgieva insiste en que el resto de la población debe ayudar a las mujeres para que desarrollen este tipo de habilidades para pasar de un sector a otro.

<https://www.publico.es/economia/mujeres-mujeres-acceden-mundo-laboral-20-hombres-fondo-monetario-internacional.html>

INFORMES

Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento 2020. Agencia Andaluza del Conocimiento, 2022

Según este análisis, realizado con datos de 2020, se observa que, aunque en términos generales se mantiene la tendencia a una representación equilibrada, aún existen desigualdades significativas en algunos ámbitos, especialmente en el sector privado, en las últimas etapas de la carrera investigadora, y en los órganos de gobierno unipersonales de las universidades. Estas desigualdades se han visto acentuadas en el primer año de la pandemia, ya que el cuidado de menores o personas dependientes ha sido asumido de manera mayoritaria por las investigadoras (44% de mujeres respecto al 18% de hombres), y las mujeres también son más tendentes a realizar una jornada parcial (27%) que los hombres (7,3%), como revela el diagnóstico de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía 2021-2025. En cambio, en Andalucía se observa una evolución positiva en el porcentaje de mujeres que realizan estudios superiores en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), así como entre el personal docente e investigador en el sector público, tanto en universidades como en centros de investigación. Asimismo, más de dos tercios de los consejos de dirección y consejos de gobierno del sistema universitario andaluz tiene representación equilibrada de género, muy por encima de la media nacional, y todas las universidades cuentan con planes de igualdad en los que se recogen medidas orientadas a la reducción de la desigualdad de género.

https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/producto_estadistica/19/06/Indicadores-G%C3%A9nero_2020.pdf

Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Closingap, 2021

En España, la brecha de género se intensifica en el mundo rural, donde las mujeres sufren una doble desigualdad: la provocada por su entorno de residencia y la que se deriva del hecho de ser mujer. Esta es especialmente reseñable en tres dimensiones: el empleo, la toma de decisiones y la conciliación. En el mercado laboral la temporalidad y la parcialidad es mayor para las mujeres que para los hombres. La conciliación también es una asignatura pendiente en el mundo rural. El informe aborda los efectos que esta brecha de género tiene sobre la economía española. Así, el coste de oportunidad de la brecha de género en conciliación en el medio rural asciende a 38.500 millones de euros, lo equivalente al 3,1% del PIB de 2019. Renunciar a una mayor representación de las mujeres en el empleo y en la toma de decisiones en el ámbito rural, así como a la consecución de un reparto equitativo en conciliación, es una renuncia a un mayor bienestar para el conjunto de la sociedad.

https://closingap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf

Análisis de la presencia de mujeres en la producción científica española 2014-2018. Fundación Española para la Ciencia y Tecnología (FECYT), 2022

El objetivo principal de este análisis es explorar y comparar aquella producción científica entre los años 2014 y 2018 en la que participan mujeres que pertenecen a una institución española, respecto de aquella en la que no están presentes y así poder identificar diferencias entre los dos grupos de publicaciones y analizar el posible impacto que puede derivar de las mismas. Para este estudio se han analizado 304.165

documentos de la producción científica española del 2014 al 2018 indexada en Web of Science (WOS por sus siglas en inglés), fuente de este estudio, lo que supone el 95,3% del total que arroja para España dicha base de datos para ese período.

Según los resultados del estudio, el 43% de la comunidad investigadora española que publica en WOS son mujeres. WOS es una de las principales bases de datos mundiales de referencias bibliográficas y citas de publicaciones periódicas. Asimismo, el informe muestra que el 12% de la producción científica española en la que intervienen mujeres se encuentra entre la más citada del mundo, apenas un punto porcentual de diferencia con la media española, del 13%. La media de la producción científica española en colaboración internacional se sitúa en el 53%, una cifra que baja hasta el 48% en aquella producción en la que participan investigadoras. Sin embargo, este dato ha ido aumentando año tras año.

https://www.fecyt.es/es/system/files/publications/attachments/2022/02/presencia_mujeres_produccion_cientifica_3_0.pdf

Presupuestos de género de la UE: ¿en qué punto estamos? Parlamento Europeo, 2022

La elaboración de presupuestos con perspectiva de género tiene un impacto fundamental en el crecimiento económico e inclusivo, fomentando el empleo, reduciendo la pobreza, abordando el envejecimiento de la población y aumentando el Producto Interior Bruto (PIB). Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), el impacto estimado por la mejora de la igualdad de género varía considerablemente entre los estados miembros, entre el 4% y el 12% del PIB, dependiendo del nivel actual del logro de la igualdad de género.

La Unión Europea (UE) ha demostrado un compromiso político y legal de alto nivel con los principios de género la igualdad y la transversalidad de género. Sin embargo, las conclusiones de dos estudios recientes realizados por el Parlamento Europeo en 2015 y 2019 destacaron en la práctica una aplicación insuficiente de los presupuestos con perspectiva de género y la ausencia de progresos en términos de presupuesto de género entre 2015 y 2017. A pesar de que el presupuesto de la UE es más pequeño que los presupuestos nacionales, su estructura de "gestión compartida" hace más probable que este tenga un impacto significativo en la presupuestación con perspectiva de género. De esta manera, es capaz de influir en las normas internas y en las políticas, incluyendo en los fondos y programas de la UE normas y condiciones de igualdad de género bajo el estándar europeo. Los estudios de presupuesto y género de 2015 y 2017, así como el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) de 2019 identifican el compromiso inconsistente de los Estados miembros con la igualdad de género como una de las principales barreras para la mejora hacia la igualdad de género en la Unión. Por otro lado, para asegurar la eficiencia de los programas y políticas es necesario integrar una fase de recogida de datos sistemática y consistente para monitorear y evaluar el compromiso y el impacto de la igualdad de género.

https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/244636/PE%20709.636%20Briefing%20EU%20Gender%20budgeting%20final_.pdf

Inteligencia artificial, trabajo en plataforma e igualdad de género. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), 2022

Artificial intelligence, platform work and gender equality

Este informe muestra que la inteligencia artificial y el trabajo en plataforma (también llamado trabajo por encargo) tienen el potencial para mejorar la igualdad de género en la economía. Sin embargo, también existe el peligro de que refuercen el sexismo y la discriminación, al tiempo que afianzan el trabajo inseguro y la falta de protección social.

Según los datos analizados por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), una proporción mayor de mujeres que de hombres trabajan en plataformas, ya que les permite combinarlo con tareas domésticas y compromisos familiares (mujeres: 36 %, hombres: 28 %). Sin embargo, esta flexibilidad es una práctica limitada, ya que muchas personas trabajan de noche, los fines de semana y en horarios que no pueden elegir. También se observa que las personas trabajadoras en plataforma utilizan un software de seguimiento del tiempo, que deduce el "tiempo de baja productividad" del pago. Dicho software puede representar una amenaza particular para quienes cuidan a menores.

Por otra parte, en el trabajo en plataforma, hay una mayor proporción de hombres que realizan trabajos generalmente realizados por mujeres en el mercado laboral tradicional. Esto incluye tareas domésticas

(mujeres: 54 %, hombres: 46 %), cuidado de niños (mujeres: 61 %, hombres: 39 %) y entrada de datos (mujeres: 47 %, hombres: 53 %). Si bien esto puede ayudar a desafiar los estereotipos sobre el tipo de trabajo que realizan las mujeres y los hombres, el informe del EIGE muestra que las mujeres con un alto nivel educativo tienen más probabilidades de realizar trabajos que no se corresponden con este nivel, lo que las pone en mayor riesgo de perder sus habilidades.

file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/artificial_intelligence_platform_work_and_gender_equality.pdf

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 han trabajado 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 ganancia 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 período 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 período 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.
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