

# Boletín de Presupuesto y Género

**Boletín mensual**

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

**Agosto 2017**

# ÍNDICE

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

Boletín de Presupuesto y Género n° 27  
Secretaría General de Hacienda  
Este boletín tiene una periodicidad mensual

# 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

---

**“El oferta de mano de obra femenina y la necesidad de incluir a las mujeres en los modelos económicos”**  
<https://www.chicagofed.org/publications/chicago-fed-letter/2017/380>

Esta reciente investigación, a cargo de las investigadoras Mariacristina De Nardi y Sharada Dharmasankar, publicada por el Federal Reserve Bank of Chicago demuestra cómo los modelos utilizados para estudiar los efectos de la política gubernamental ignoran las diferencias de género, pese a que una fracción importante de las horas de trabajo agregadas, los ingresos y la participación en la fuerza de trabajo es aportada por las mujeres. Puesto que la credibilidad de un modelo depende en gran medida de cómo reproduce las características clave de los datos, la exclusión de las mujeres de los modelos destinados a comprender la realidad y las consecuencias de la política pública, socava la fiabilidad de los mismos.

La investigación publicada por la Fed de Chicago estudia la cohorte de hogares nacidos en 1941-45, que ha completado su período de trabajo y se ha retirado, constituyendo por ello un punto adecuado de referencia. Se analiza esta participación laboral para cuatro situaciones personales o tipos de hogar (hombres solteros, mujeres solteras, hombres casados y mujeres casadas) en diferentes edades, observándose que la dinámica laboral varía según el sexo y el estado civil durante el ciclo de vida. En promedio, las mujeres casadas participan menos que las mujeres solteras, los hombres solteros y los hombres casados, mientras que la participación más alta se da en estos últimos. El comportamiento es similar en cuanto a las horas trabajadas.

El estudio realiza una comparación entre un modelo basado en los datos agregados, con otros tres modelos: el primero, no diferencia entre tipos de hogar y tiene en cuenta únicamente a los hombres; el segundo, tiene en cuenta a hombres y mujeres pero no diferencia por tipo de hogar; y el tercero, incluye a hombres y mujeres, y diferencia por tipo de hogar. De esta comparación se desprende que la desviación entre cada uno de estos tres modelos y el que parte de los datos agregados es mucho menor cuando se modeliza correctamente a hombres y mujeres tanto solteros como en pareja (tercer modelo).

La observación de que las opciones laborales de los individuos varían según el sexo y el estado civil, indica igualmente que sus respuestas a los cambios en el entorno económico probablemente sean también diferentes. De hecho, la literatura empírica sobre oferta de trabajo e incentivos revela que la oferta de trabajo de las mujeres responde a los cambios en los salarios y los impuestos mucho más fuertemente que en los hombres. Por ejemplo, si los salarios aumentan un 10%, las horas anuales trabajadas por los hombres apenas se ajustan, mientras que las horas anuales aumentan alrededor del 10% para las mujeres en general.

En cuanto a las causas de la heterogeneidad en el comportamiento entre hombres y mujeres, la investigación discute los determinantes de la oferta de trabajo para mujeres solteras y casadas, destacando la importancia de los costos de cuidado infantil y el aumento de los salarios femeninos, el nivel educativo y los retornos globales de la incorporación al trabajo. En primer lugar, se observa que la combinación de una disminución de los costos del cuidado, y un incremento en los salarios, aumenta el costo de renunciar a la experiencia laboral y permanecer en el hogar. El aumento del nivel de educación también genera mejores perspectivas de empleo para las mujeres, y por lo tanto, tiene un efecto positivo en su participación en la fuerza de trabajo.

Por otra parte, la investigación señala que las mujeres con pareja pueden reducir su oferta de trabajo en respuesta a beneficios y reducciones fiscales, porque sus ganancias podrían reducir el derecho de la familia a su obtención.

Los modelos que dan cuenta de las mujeres y el matrimonio, que reconocen que ambos grupos se enfrentan a diferentes incentivos para trabajar, son mucho más eficientes, haciendo coincidir los estimados de los agregados económicos y su dinámica. Esto requiere incluir estas características en modelos que estudien la respuesta de la economía tanto a las políticas gubernamentales como a los shocks económicos.

## 2. INDICADORES DE COYUNTURA

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

(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>						
1.1	Población activa	-1,5	-0,2	-0,8	-0,5	2T 17	El segundo trimestre de 2017 registra un nuevo descenso interanual de la población activa, mayor en Andalucía que en España. Desciende más para las mujeres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	50,7	64,4	53,3	64,7	2T 17	La tasa de actividad se mantiene aproximadamente un punto y medio más alta en España que en Andalucía, donde además es mayor la brecha entre hombres y mujeres.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,9	-0,2	-0,6	-0,5	2T 17	Baja la tasa de actividad con respecto al mismo trimestre de 2016, tanto en Andalucía como en España. En Andalucía, la bajada es sensiblemente mayor para las mujeres que para los hombres.
1.4	Población ocupada	4,7	4,4	2,7	2,9	2T 17	La población ocupada en el segundo trimestre de 2017 supera a la del mismo periodo de 2016, en torno a 4,5 puntos porcentuales en Andalucía, y alrededor de 2,8 puntos porcentuales en España.
1.5	Agro	14,8	10,8	15,9	7,6	2T 17	Aumenta interanualmente el empleo en el sector agrario, sobre todo el femenino, en Andalucía y en España.
1.6	Industria	4,6	8,9	6,9	5,2	2T 17	En la industria, sube el empleo con respecto a 2016, más fuertemente para los hombres en Andalucía, y para las mujeres en España.
1.7	Construcción	-6,2	-5,3	16,7	4,3	2T 17	En Andalucía, desciende el empleo en la construcción con respecto a 2016, mientras que en España aumenta, de forma claramente más acentuada entre las mujeres.
1.8	Servicios	4,3	4,0	1,9	1,6	2T 17	El empleo en el sector servicios es más alto en el segundo trimestre de 2017 que en periodo similar del año anterior. Sube más en Andalucía. Por sexos, aumenta más entre las mujeres, tanto en Andalucía como en España.
1.9	Tasa de empleo (valor)	36,7	49,4	43,1	54,6	2T 17	La tasa de empleo masculina supera a la femenina en más de diez puntos porcentuales, con una diferencia ligeramente mayor en Andalucía que en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,6	2,0	1,0	1,4	2T 17	Aumenta la tasa de empleo con respecto al mismo periodo del año anterior. El incremento es mayor para los hombres.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	1,3	6,5	-2,4	1,7	2T 17	El empleo por cuenta propia aumenta en Andalucía, mucho más entre los hombres. En España, solo aumenta para estos últimos, puesto que baja para las mujeres.
1.12	Asalariados/as	5,2	4,0	3,5	3,2	2T 17	Sube el número de personas asalariadas con respecto al segundo trimestre de 2016. Esta subida es ligeramente mayor entre las mujeres.
1.13	Asalariados/as con contrato indefinido	1,9	4,0	1,2	2,3	2T 17	Aumenta interanualmente el número de personas con contrato indefinido, particularmente entre los hombres.
1.14	Asalariados/as con contrato temporal	11,3	4,0	9,7	5,8	2T 17	La contratación temporal aumenta con respecto al segundo trimestre de 2016, y sube más entre las mujeres, sobre todo en Andalucía.
1.15	Tasa de temporalidad	37,5	35,7	27,8	25,9	2T 17	La tasa de temporalidad femenina se mantiene en torno a dos puntos porcentuales más alta entre las mujeres que entre los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.16	Variación de la tasa de temporalidad	2,0	0,0	1,6	0,6	2T 17	Aumento general de la tasa de temporalidad con respecto al mismo periodo de 2016, salvo entre los hombres andaluces, cuya tasa no varía.
1.17	Ocupación a tiempo completo	2,9	5,6	2,2	3,3	2T 17	Aumento interanual del número de personas con contrato a tiempo completo. La subida es mayor en Andalucía. Sube más para los hombres, en ambos territorios.

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>						
1.18	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	71,9	92,1	75,3	92,6	2T 17	La ocupación a tiempo completo es mayor entre los hombres, y la diferencia por sexos es mayor en Andalucía.
1.19	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-1,3	1,0	-0,4	0,4	2T 17	Desciende interanualmente la tasa de ocupación a tiempo completo entre las mujeres, sobre todo en Andalucía. Sube entre los hombres.
1.20	Ocupación a tiempo parcial	9,7	-7,3	4,4	-2,5	2T 17	Mientras que la ocupación a tiempo parcial sube con respecto a 2016 entre las mujeres, sobre todo en Andalucía, baja entre los hombres.
1.21	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	28,1	7,9	24,7	7,4	2T 17	La tasa de ocupación a tiempo parcial femenina es casi cuatro veces mayor a la masculina en Andalucía, y en torno a tres veces mayor en España.
1.22	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	1,3	-1,0	0,4	-0,4	2T 17	Sube la tasa de ocupación a tiempo parcial entre las mujeres, y baja entre los hombres.
1.23	Población parada	-14,9	-12,8	-13,4	-15,5	2T 17	Baja interanualmente la desocupación, en torno a 14 puntos porcentuales, tanto en Andalucía como en España. Baja más para las mujeres en Andalucía, y más para los hombres en España.
1.24	Tasa de paro (valor)	27,6	23,3	19,0	15,6	2T 17	La tasa de paro femenina supera a la masculina, tanto en Andalucía como en España. La tasa total de paro es ocho puntos porcentuales superior en Andalucía que en el conjunto de España.
1.25	Variación de la tasa de paro	-4,3	-3,4	-2,8	-2,8	2T 17	Baja interanualmente la tasa de paro, más en Andalucía que en España.
1.26	Parados/as que buscan primer empleo	-22,0	0,9	-21,1	-0,6	2T 17	El número de mujeres paradas que busca su primer empleo baja en el segundo trimestre de 2017, alrededor del 21% con respecto al mismo periodo del año anterior. Baja levemente para los hombres españoles, y sube levemente para los andaluces.
1.27	Parados/as larga duración (> 2 años)	-13,3	-6,8	-18,8	-18,6	2T 17	Descenso del número de personas que llevan más de dos años desempleadas. En Andalucía, la bajada es sensiblemente mayor para las mujeres, mientras que en España, baja de forma similar para ambos sexos.
1.28	Paro registrado	-4,8	-11,6	-5,9	-11,9	AGO 17	En el mes de agosto el paro registrado fue menor al del mismo mes de 2016, sobre todo entre los hombres, para los que el número de parados desciende casi el doble que para las mujeres, tanto en Andalucía como en España.
1.29	Contratos registrados	5,1	2,9	6,1	5,6	AGO 17	Sube la contratación en agosto de 2017 con respecto al mismo periodo de 2016. Aumenta más para las mujeres en España y en Andalucía, pero en esta última, la diferencia con la subida de la contratación de hombres es mayor.
1.30	Indefinidos	14,0	11,7	9,5	10,0	AGO 17	El número de contratos indefinidos registrado en el mes de agosto crece interanualmente, continuando la serie de incrementos iniciada en mayo de 2016. La mayor subida se da entre las mujeres andaluzas.
1.31	Temporales	4,7	2,6	5,8	5,3	AGO 17	Aumenta la contratación temporal con respecto al mismo mes de 2016, observándose que este incremento es mayor para las mujeres, particularmente en Andalucía.
1.32	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-0,3	-0,3	-0,2	-0,3	AGO 17	La tasa de temporalidad en la contratación baja, tanto en Andalucía como en España, sin diferencias significativas por sexo.
1.33	Afiliaciones SS	2,6	3,5	2,4	2,8	JUL 17	Las afiliaciones en el último día de julio fueron mayores a las de julio de 2016, en mayor medida para los hombres.

### 3. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>1</b>	<b>Demografía</b>							
1.1	Población	50,7	49,3	50,9	49,1	51,1	48,9	2016
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,4		1,3		1,6		2015 (1)
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,4		31,9		30,4		2015 (1)
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.1	Población activa	45,2	54,8	46,5	53,5	46,0	54,0	2016
2.2	Tasa de actividad (%)	51,3	64,6	53,6	65,1	51,6	64,3	2016
2.3	Población ocupada	43,2	56,8	45,5	54,5	45,9	54,1	2016
2.4	Agro	25,3	74,7	23,1	76,9			2016
2.5	Industria	21,5	78,5	24,6	75,4			2016
2.6	Construcción	5,2	94,8	7,9	92,1			2016
2.7	Servicios	50,5	49,5	53,4	46,6			2016
2.8	Tasa de empleo (%)	34,8	47,7	42,2	53,3	47,1	59,0	2016
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	33,2	66,8	34,2	65,8	32,2	67,8	2016
2.10	Asalariados/as	45,4	54,6	47,8	52,2	48,1	51,9	2016
2.11	Ocupación a tiempo completo	37,8	62,2	40,7	59,3	38,9	61,1	2016
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	72,7	91,1	75,8	92,2	67,4	89,9	2016
2.13	Ocupación a tiempo parcial	69,9	30,1	72,2	27,8	73,4	26,6	2016
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	27,3	8,9	24,2	7,8	32,6	10,0	2016
2.15	Población parada	50,3	49,7	50,6	49,4	47,1	52,9	2016
2.16	Tasa de paro (%)	32,1	26,2	21,4	18,1	8,8	8,4	2016
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	58,3	41,7	56,8	43,2	46,3	53,7	2016 (2)
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	51,9	48,1	51,1	48,9			2016
2.19	Población inactiva	58,9	41,1	58,4	41,6	59,1	40,9	2016
2.20	Estudiante	50,5	49,5	50,5	49,5			2016
2.21	Jubilado/a	31,9	68,1	34,9	65,1			2016
2.22	Labores del hogar	90,5	9,5	90,0	10,0			2016

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.23	Paro registrado	55,1	44,9	55,4	44,6			2016
2.24	Contratos registrados	39,8	60,2	43,9	56,1			2016
2.25	Contratos indefinidos	44,6	55,4	46,2	53,8			2016
2.26	Contratos temporales	39,6	60,4	43,6	56,4			2016
2.27	Afiliación a la SS	46,1	53,9	46,2	53,8			2016
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	17.479	23.518	19.745	25.727			2014
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	12,6	14,5	13,6	15,8			2014
2.30	Brecha salarial (%)	12,9		14,4		16,5		2014
2.31	Prestaciones por maternidad	98,7	1,3	98,0	1,9			2016
2.32	Duración media diaria dedicada al hogar y familia (minutos)	271	155	269	152			2010
2.33	Duración media diaria dedicada a aficiones e informática (minutos)	102	98	139	125			2010
<b>3</b>	<b>Educación</b>							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	20,8	28,9	15,8	24,0	9,5	12,4	2015
3.2	Matrículas universitarias de grado y 1º y 2º ciclo	52,5	43,7	53,2	44,4			2016
3.3	Egresados/as universitarios de grado y 1º y 2º ciclo	59,5	40,5	57,6	42,4			2015
3.4	Matrículas universidad masters	56,1	43,9	53,7	46,3			2016
3.5	Egresados/as universidad masters	58,7	41,3	56,3	43,7			2015
3.6	Tesis doctorales	50,3	49,7	50,1	49,9			2014
3.7	Catedráticos/as de universidad	20,1	79,9	20,8	79,2			2015
<b>4</b>	<b>Ciencia y Tecnología</b>							
4.1	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	20,5	25,7	25,0	30,1			2014
<b>5</b>	<b>Salud</b>							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,1	78,7	85,4	79,9	83,3	77,9	2015
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,4	17,8	22,7	18,8	21,2	17,9	2015
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	3,0	2,9	2,4	2,9			2015
5.4	Incidencia IVEs (‰)	10,6		10,4				2015
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	16,8	83,2	20,3	79,7			2015 (3)
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	70,4	78,3	71,3	79,3			2012
<b>6</b>	<b>Violencia de género</b>							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	7.837		6.394				2015
6.2	Mujeres fallecidas por violencia de género (tasa por millón)	3,9		3,0				2015
6.3	Mujeres fallecidas por violencia de género (nº)	14		60				2015

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>7</b>	<b>Poder y toma de decisiones</b>							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	50,5	49,5	45,2	54,8			2016
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	19,4	80,6			2016
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,2	56,8			2016
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad y múltiple discriminación</b>							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	33,4	34,0	28,9	29,4	25,3	23,6	2014
8.2	Personas con certificado discapacidad	45,4	54,6	45,3	54,7			2014
<b>9</b>	<b>Deportes</b>							
9.1	Licencias federativas	19,1	80,9	21,2	78,8			2014

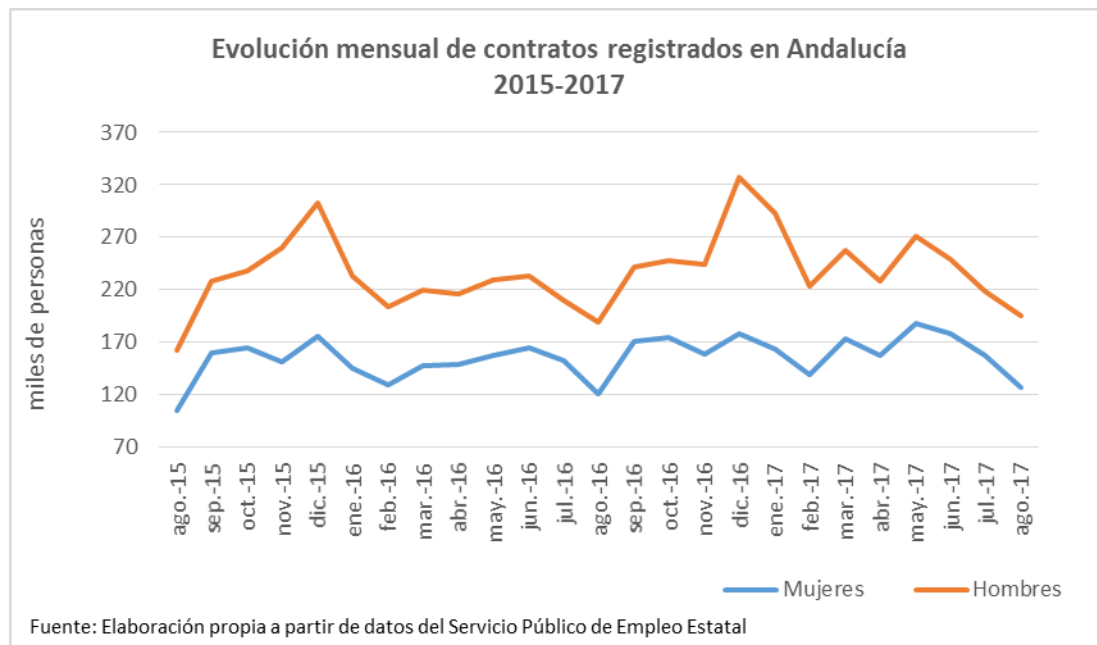
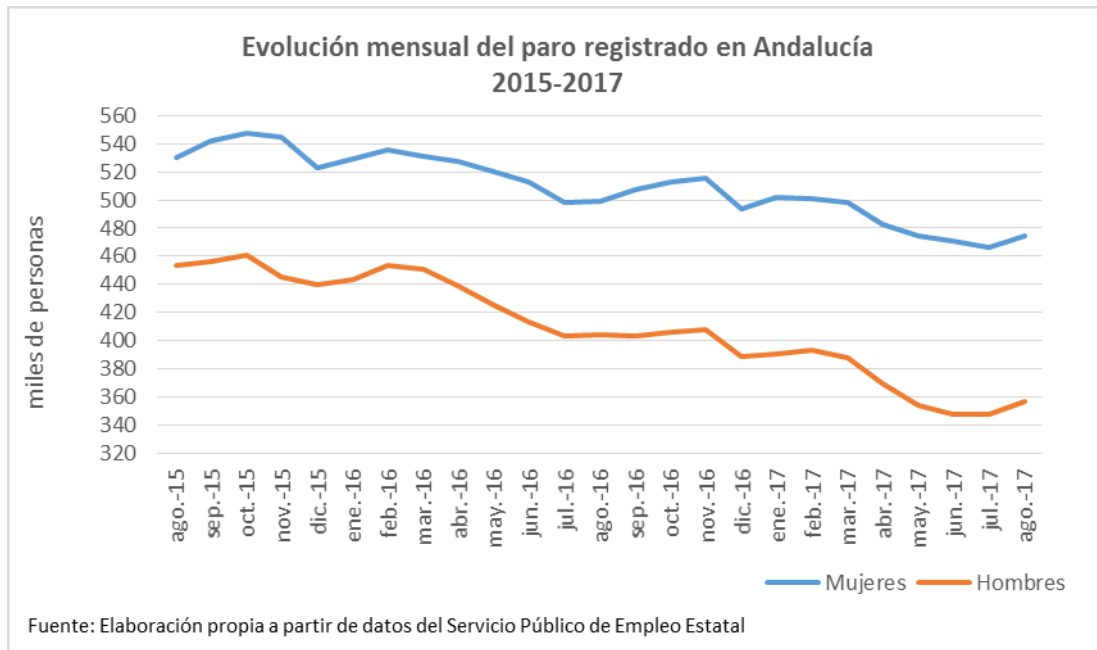
(1) Datos 2014 para UE

(2) Datos 2013 para la UE

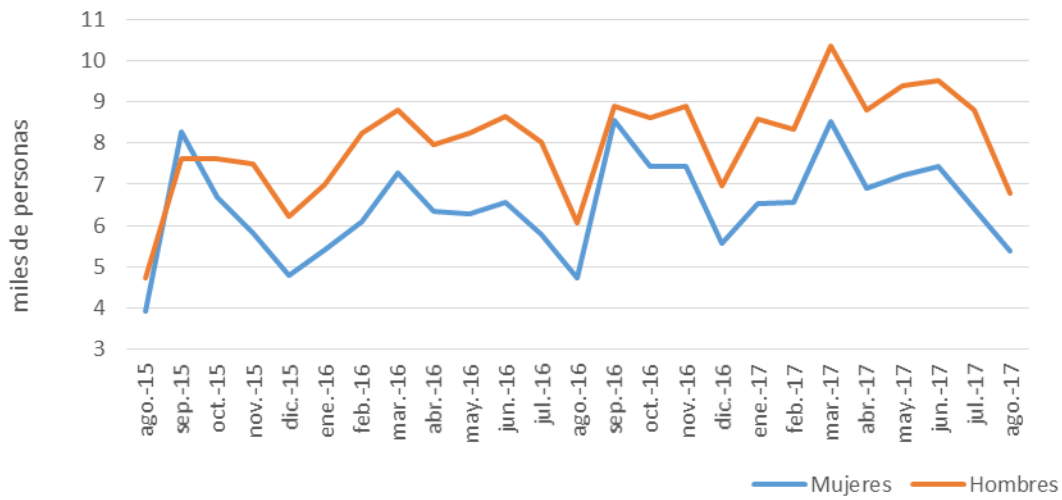
(3) Datos 2013 para Andalucía (últimos datos disponibles)



## 4. ANEXO GRÁFICO

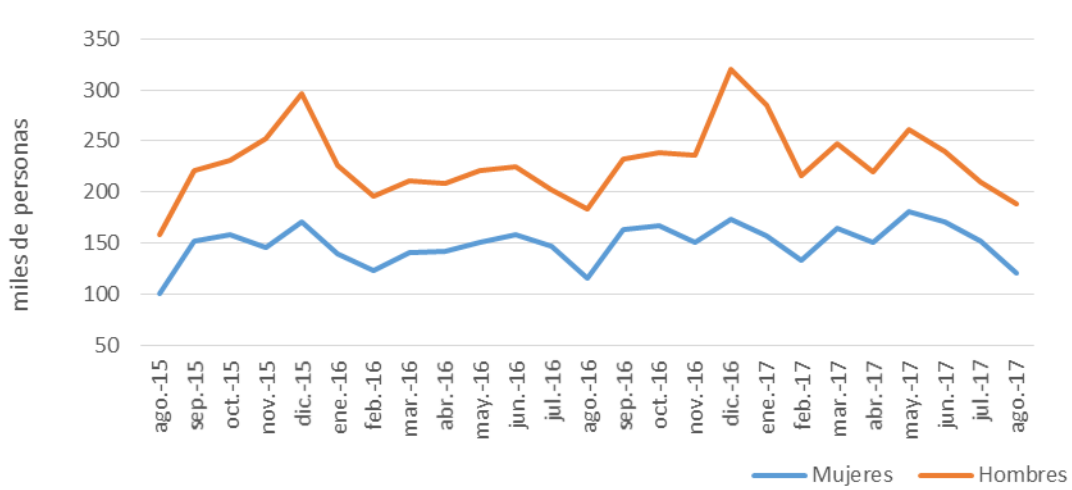


**Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía  
2015-2017**



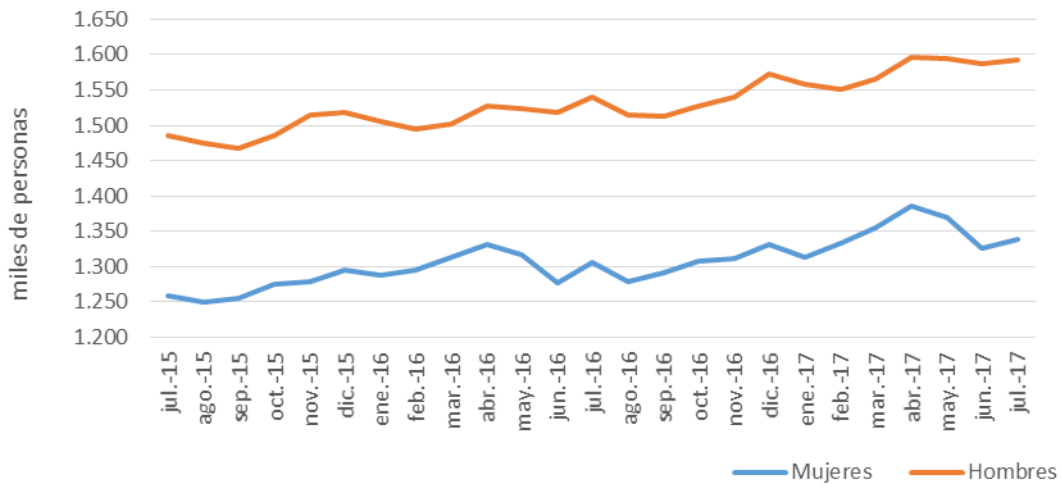
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal

**Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía  
2015-2017**



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

### Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2015-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

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

---

### NOTICIAS

#### España y Comunidades Autónomas

##### **La brecha salarial se ensancha hasta el 36% cuando llega la jubilación**

La brecha entre lo que ganan hombres y mujeres en su vida laboral se ensancha ampliamente al llegar la jubilación. La diferencia entre lo que percibe de la Seguridad Social una mujer pensionista y lo que recibe un hombre va mucho más allá de lo que aparentemente correspondería dados sus sueldos en su vida activa. Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, correspondientes al mes de agosto, las mujeres reciben, de media, una pensión de jubilación de unos 783,49 euros mensuales, frente a los 1.234,96 euros mensuales que reciben de media los varones. La brecha entre ambos sexos se sitúa así en el 36,6% (casi 452 euros, en cifras absolutas). Es un margen mucho mayor del que se produce entre los salarios.

<http://www.publico.es/economia/gasto-pensiones-brecha-salarial-ensancha-36-llega-jubilacion.html>

##### **Pensiones de la Seguridad Social. Agosto 2017. Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3114>

##### **Las grandes empresas deberán informar de sus medidas de igualdad de género**

Las grandes empresas tendrán que informar públicamente cada año de las decisiones que tomen sobre igualdad de género, protección del medio ambiente, derechos humanos o lucha contra la corrupción. Junto al informe anual sobre resultados que están obligadas a presentar, tendrán que redactar otro sobre el impacto medioambiental y social de sus actividades. Así consta en el borrador del Anteproyecto de Ley sobre información no financiera de las grandes empresas aprobado por el Consejo de Ministros.

[https://economia.elpais.com/economia/2017/09/01/actualidad/1504280352\\_059645.html](https://economia.elpais.com/economia/2017/09/01/actualidad/1504280352_059645.html)

##### **Borrador de anteproyecto de Ley por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad**

<http://www.icac.meh.es/documentos/contabilidad/APL%20Informaci%C3%B3n%20no%20financiera.pdf>

##### **La discriminación de género se enquistó en la gestión sanitaria**

En las facultades de Medicina, ellas son más que ellos. También en números absolutos. Según el Colegio de Médicos de Barcelona (COMB), casi el 55% de las y los médicos menores de 65 años son mujeres. Y entre los más jóvenes, los residentes, son el 65%. Pero esta proporción queda hecha añicos en el acceso a los altos cargos de gestión e investigación. El techo de cristal se mantiene, más o menos inalterable, pese al aumento global de la feminización.

Según el Colegio de Médicos de Barcelona, en el Instituto Catalán de la Salud (ICS), la gran empresa pública que aglutina ocho grandes hospitales y el 80% de la atención primaria en Cataluña, las diferencias son mucho más abrumadoras en el ámbito hospitalario: en el 86% de los casos, los jefes de servicio en los hospitales son hombres. En atención primaria, en cambio, los datos dan la vuelta: el 60% de los puestos de dirección de equipo de atención primaria están ocupados por mujeres.

[https://elpais.com/ccaa/2017/08/14/catalunya/1502737078\\_547521.html](https://elpais.com/ccaa/2017/08/14/catalunya/1502737078_547521.html)

### **Libro blanco de igualdad de género en la cultura: los retos de un informe necesario**

La Dirección General de Cultura y Patrimonio de la Consejería de Cultura valenciana, encabezada por Carmen Amoraga, anunció el pasado mes la puesta en marcha la primera encuesta sobre intereses y hábitos culturales, algo que ya se hace en **Andalucía**, Cataluña o el País Vasco pero que no se había impulsado desde la Comunidad Valenciana. Bajo la macroencuesta, que se realizará en colaboración con la Universidad de Valencia a partir de 2.000 entrevistas, subyace un segundo estudio que surtirá de los resultados de la encuesta: el Libro Blanco de la Igualdad de Género en la Cultura. El futuro Libro Blanco de Igualdad de Género habrá de desgranar y sacar conclusiones con respecto a la posición de la mujer dentro de la propia industria cultural valenciana, el puesto que ocupa en la pirámide empresarial y definir cuál es la brecha salarial de los sectores relacionados con las artes.

<http://valenciaplaza.com/libro-blanco-de-igualdad-de-genero-en-la-cultura-los-retos-de-un-informe-necesario>

### **“Educación para potenciar el papel de las mujeres”: 10 años de la Cátedra de Igualdad y Género**

La Cátedra de Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza cumple 10 años, y parece más necesaria que nunca. Nació para, como se expresa en el texto de presentación: “Promover la educación como uno de los principales instrumentos para el logro de la igualdad entre las personas y la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad”. El Instituto Aragonés de la Mujer y el centro universitario firmaron el pasado jueves el convenio que asegura el futuro de esta cátedra. Desde su creación, la programación ha abarcado actividades docentes, investigadoras y de divulgación, con el propósito de que “la perspectiva de género se integre en la Universidad”.

[http://www.eldiario.es/aragon/sociedad/Educacion-potenciar-Catedra-Igualdad-Genero\\_0\\_669833730.html](http://www.eldiario.es/aragon/sociedad/Educacion-potenciar-Catedra-Igualdad-Genero_0_669833730.html)

## **Internacional**

### **El presupuesto con perspectiva de género está ganando terreno entre los gobiernos y las instituciones internacionales**

Con Italia poniendo la igualdad de género en el centro de su presidencia del G7, existe un creciente interés por el potencial de las finanzas públicas para ayudar a las mujeres a desempeñar un papel más importante en el crecimiento económico. Con el FMI impulsando una mayor adopción de este enfoque e Italia haciendo de la igualdad de género una prioridad durante su presidencia del G7 este año, el concepto de presupuesto con perspectiva de género está ganando terreno entre los gobiernos y las instituciones internacionales. La presupuestación con perspectiva de género incluye la construcción de una clara dimensión de género en las prácticas de política fiscal y gestión financiera pública para ayudar a combatir la desigualdad de género. A petición de Italia, en mayo, el FMI publicó un documento sobre el tema, en el que se exponían una serie de instrumentos fiscales que los países podían utilizar.

El tema de la igualdad de género ha crecido en importancia dentro del G7 desde 2015, cuando la presidencia alemana dio prioridad al empoderamiento económico de las mujeres por primera vez. Sin embargo, **aunque las economías del G7 han estado utilizando políticas fiscales, regulatorias y estructurales para reducir la desigualdad en las últimas décadas, el FMI señala que no se han incorporado enfoques sensibles al género en la gestión financiera pública, existiendo un margen de mejora para los países.**

<https://www.globalgovernmentforum.com/imf-champions-move-towards-gender-budgeting/>

### **Portugal tendrá al menos un 33% de mujeres en dirección de empresas públicas**

Los órganos directivos de las empresas públicas portuguesas tendrán al menos un 33,3 % de mujeres a partir de enero del próximo año, según la nueva ley que regula la paridad en puestos directivos. Además, de acuerdo con la nueva legislación, las empresas del sector empresarial público y las cotizadas en bolsa estarán obligadas a aprobar "planes de igualdad" con vistas a alcanzar una "igualdad efectiva de trato y oportunidades" entre hombres y mujeres. La ley se enmarca en una iniciativa más amplia, la llamada "Agenda para la igualdad en el mercado laboral y en las empresas" en la que se definen cinco áreas estratégicas de intervención, entre las que se incluye la paridad en los cargos directivos, el combate a las desigualdades salariales y a la segregación ocupacional, los derechos parentales, y la conciliación de la vida laboral y familiar.

<http://agencias.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=2566275>

## 6. ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
<b>Población</b>	Personas que en la fecha de referencia tienen establecida su residencia habitual en un determinado ámbito geográfico.
<b>Índice coyuntural de fecundidad o número de descendientes por mujer</b>	Suma de las tasas de fecundidad por edad extendida a todas las edades fértiles (de 15 a 49 años).
<b>Edad media a la maternidad</b>	Media ponderada de las edades a la maternidad, siendo los coeficientes de ponderación las tasas específicas de fecundidad por edad.
<b>Población inactiva</b>	Personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
<b>Población activa</b>	Conjunto de personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
<b>Tasa de actividad</b>	Cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
<b>Población ocupada</b>	Personas mayores de 16 años que, durante la semana de referencia de la encuesta (EPA), tuvieron un empleo por cuenta ajena o ejercieron una actividad por cuenta propia.
<b>Tasa de empleo</b>	Cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
<b>Tasa de temporalidad</b>	Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de asalariados/as
<b>Población parada</b>	Personas mayores de 16 años que durante la semana de referencia de la encuesta (EPA) estuvieran sin trabajo, o disponibles para trabajar, o buscando activamente un trabajo.
<b>Tasa de paro</b>	Cociente entre el número de personas paradas y el de activas expresado en porcentaje.
<b>Población parada que busca el primer empleo</b>	Personas paradas que no han trabajado con anterioridad.
<b>Población parada de larga duración</b>	Personas paradas que llevan más de dos años en búsqueda de empleo.
<b>Paro registrado</b>	Demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, excepto las que se encuentran en determinadas situaciones que detalla la OM de 11 de marzo de 1985.
<b>Contratos registrados</b>	Incluyen, además de aquellos contratos que son registrados en las Oficinas públicas de empleo, las comunicaciones de contratación efectuadas por los empresarios a dichas Oficinas.
<b>Contratos indefinidos</b>	Contratos concertados sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios.
<b>Contratos temporales</b>	Contratos concertados con límites de tiempo a la prestación de servicios.
<b>Tasa de temporalidad en contratos registrados</b>	Proporción de contratos temporales registrados sobre el total de contratos registrados.
<b>Afiliación a la SS</b>	Personas trabajadoras afiliadas, al último día de cada mes, a los distintos regímenes de la Seguridad Social en situación de alta laboral y situaciones asimiladas.
<b>Trabajo por cuenta propia</b>	Personas que han trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un beneficio o ganancia familiar o estar temporalmente ausentes del trabajo por razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empresa.
<b>Asalariados/as</b>	Personas que han trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un sueldo o salario, en efectivo o en especie, o estar temporalmente ausentes del trabajo por razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empleo y que el período total de la ausencia sea inferior o igual a tres meses o, siendo superior, que el porcentaje de salario recibido sea del 50% o más.
<b>Tasa de ocupación a tiempo completo</b>	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo completo y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
<b>Tasa de ocupación a tiempo parcial</b>	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
<b>Ganancia media anual</b>	Remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social.
<b>Ganancia media hora</b>	Se obtiene a partir de la ganancia bruta anual dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
<b>Brecha de género</b>	Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.
<b>Brecha salarial</b>	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
<b>Prestaciones por maternidad y paternidad</b>	Aquella prestación que protege los períodos de descanso/cese/permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, como consecuencia de maternidad biológica y embarazos de más de 180 días, adopción, acogimiento familiar y tutela cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor.
<b>Abandono educativo temprano</b>	Porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la educación secundaria de segunda etapa y no ha seguido ningún tipo de estudio o formación en las cuatro últimas semanas.
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	Media de años que se espera que una persona viva desde el momento de su nacimiento, si se mantiene el patrón de la mortalidad del periodo observado.
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>	Media de años de vida futura a partir de 65 años, si se mantiene el patrón de la mortalidad del periodo observado.
<b>Tasa de mortalidad infantil</b>	Defunciones de personas menores de 1 año de edad por cada 1000 nacidas vivas.
<b>Incidencia de IVE's</b>	Número de interrupciones voluntarias del embarazo por 1.000 mujeres entre 15 y 44 años.
<b>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social</b>	Porcentaje de población que está en alguna de estas situaciones: en riesgo de pobreza; en carencia material severa; o en hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo
<b>Umbral de pobreza</b>	El 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas.
<b>Estado de salud percibida</b>	Proporción de personas que consideran bueno o muy bueno su estado de salud.
<b>Licencias federativas</b>	Licencia deportiva expedida por la federación andaluza correspondiente a la modalidad deportiva que practican.
<b>Fuentes</b>	Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía Instituto Nacional de Estadística Ministerio de Empleo y Seguridad Social Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Educación, Cultura y Deporte