

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Septiembre 2017

ÍNDICE

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

Boletín de Presupuesto y Género n° 28
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

II ESADE Gender Monitor: equilibrio de género en las empresas

Este estudio, que ha llevado a cabo ESADE por segundo año consecutivo en el marco de la plataforma de las Naciones Unidas *HeForShe*, analiza la situación de la igualdad de género en las empresas españolas, a partir de una encuesta realizada a una muestra de 192 mujeres que ocupan cargos de mandos intermedios o directivos y que, entre otras características, cuentan con más de 15 años de experiencia profesional.

Entre las principales barreras para la igualdad, la encuesta revela que tres de cada diez directivas encuestadas perciben la **desigualdad salarial** como la principal barrera de género en la empresa, seguida de la **dificultad para la conciliación**, que afecta a una de cada cuatro encuestadas y la **falta de reconocimiento en las tareas realizadas**. La desigualdad se manifiesta también en el hecho de que aunque muchos **comités de dirección** (el 85%) de las empresas analizadas tienen mujeres, sólo en el 10% de los mismos la presencia de las mismas es equilibrada.

Se han detectado mejoras con respecto a los resultados de la encuesta del año 2016, en relación principalmente con la **toma de conciencia por parte de las empresas** sobre la importancia de la conciliación para proporcionar equilibrio y bienestar a sus empleados, que redundan en mayor adhesión y productividad: casi tres de cada diez encuestadas declaran contar con estas medidas y trabajar en empresas cuya cultura está basada en la confianza y el cumplimiento de objetivos; cinco de cada diez observan algunos avances en su organización en esta dirección y menos de dos de cada diez trabajan en empresas que premian el “presentismo”. Sin embargo, se observa igualmente una preocupante **falta de planes ordenados y de estrategias claras** que permitan cambios reales, que toquen la cultura de la organización, lo que puede desembocar en confusión generalizada e incluso rechazo entre los empleados varones que interpreten estas medidas como discriminatorias hacia ellos.

La **presencia de mujeres en los comités de dirección**, señala el estudio, se considera clave para consolidar los cambios, ya que sólo la existencia de una masa crítica de mujeres co-definiendo las políticas empresariales junto a sus homólogos hombres permitirá una verdadera inclusión (que represente los intereses de todo el personal) y no una mera integración de las mujeres en estructuras organizacionales que ya existían. **Vincular los objetivos económicos de los directivos con indicadores que persigan este equilibrio** es un modo muy eficaz de impulsar el proceso, y varias empresas españolas ya han implantado esta medida. Igualmente, el estudio señala otra vía para que las empresas puedan conservar el talento, mediante el diseño de **posiciones de responsabilidad que se puedan desarrollar a tiempo parcial** o entre varias personas, medida habitual en otros países.

En este sentido, el recientemente publicado **Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2018**, en su capítulo IV realiza un análisis de la presencia de hombres y mujeres entre el personal de la Junta de Andalucía. Pese a los rasgos propios del empleo en la función pública, se encuentran paralelismos evidentes entre éste y el mercado laboral en general. En relación con los resultados del estudio de ESADE, se reproducen las dificultades de las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad. Pese a encontrarse el **personal de la Junta claramente feminizado** en todos sus colectivos (el porcentaje total de mujeres es del 64,6%), y estar aumentando paulatinamente la participación de mujeres en los grupos superiores de las escalas profesionales, su presencia sigue siendo menor, indicando la **existencia de techos de cristal**. Así, en los niveles 30 de la Administración General andaluza el porcentaje de mujeres es del 39,7% en 2017, mientras que la inspección educativa sigue siendo mayoritariamente masculina (27,6% de mujeres) y en el SAS, los niveles 27-29 presentan una proporción de mujeres del 27,2%.

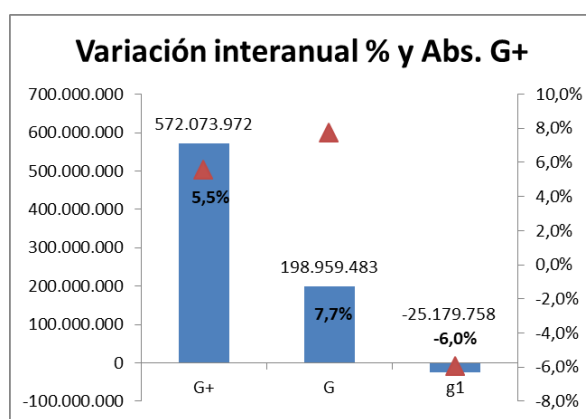
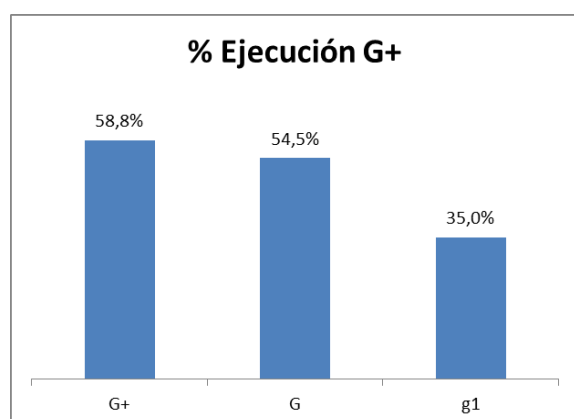
Estas limitaciones para las mujeres en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y dedicación en el personal de la Administración andaluza, se dan, de forma más amplificada todavía, en las **entidades instrumentales**, el colectivo más próximo a la encuesta de ESADE. Con una presencia de hombres y mujeres en conjunto muy equilibrada, no se traslada dicha proporción a las diferentes categorías de puestos de poder y toma de decisiones, como son los órganos de gobierno del conjunto de estas entidades (33,3% de mujeres), los puestos de alto cargo (20,7%) o en el resto de puestos directivos (31%), **donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria**. Finalmente, otro de los rasgos destacables desde la dimensión de género en este colectivo del sector instrumental, es el protagonismo de las mujeres en los contratos menos consolidados, concretamente los de duración determinada, que se traduce en **una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que casi duplica la de los hombres**.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+							ago-17
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs
G+	18.113.222.902	466.728.233	18.579.951.135	10.929.744.629	58,8%	5,5%	572.073.972
G	5.024.942.580	54.942.855	5.079.885.435	2.766.627.318	54,5%	7,7%	198.959.483
g1	1.138.402.753	-3.490.948	1.134.911.805	397.210.548	35,0%	-6,0%	-25.179.758
Total	24.276.568.235	518.180.139	24.794.748.374	14.093.582.494	56,8%	5,6%	745.853.697

El análisis de las modificaciones presupuestarias experimentadas por el crédito según tipo de programa en la escala G+ durante el mes de agosto de 2017, muestra que el crédito definitivo superó al inicial en los programas G+ y G, mientras que se redujo con respecto a la previsión inicial en los programas g1. Estas modificaciones no supusieron una variación significativa en cuanto al peso que cada tipo de programa supuso sobre el total: en el crédito inicial, los programas G+ concentraban el 74,9% del total, pasando al 74,6% en el crédito definitivo; los programas G suponían el 20,5% del crédito en la previsión inicial, subiendo ligeramente tras las modificaciones presupuestarias hasta el 20,7%, al igual que el crédito en programas g1, que pasaron del 4,6% en el crédito inicial al 4,7% en el definitivo.

En el mes de agosto de 2017, la ejecución presupuestaria en programas G+ alcanzó el 58,8% de su crédito definitivo. Fue superior a la del resto de programas pertinentes a género, ya que el crédito en programas G se ejecutó en un 54,5%, y el situado en programas g1, en un 35%. La evolución interanual de la ejecución, sin embargo, muestra que el reconocimiento de obligaciones en programas G en el mes de agosto de 2017 fue superior en un 7,7% a la alcanzada en el mismo mes del año anterior; la del crédito en programas G+, un 5,5% más alta que en agosto de 2016; y la de los programas g1, inferior en un 6%. Centrando el análisis en los programas G+, ese incremento del 5,5% en la ejecución con respecto al año anterior, se traduce en una variación absoluta de 572,1 millones de euros más.



3. INDICADORES DE COYUNTURA

* Variaciones interanuales en % sobre el mismo período del año anterior, salvo indicación en contra. Variaciones interanuales de tasas expresadas en puntos porcentuales.
(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
1	Empleo						
1.1	Población activa	-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 período 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 período 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 período 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		
1	Empleo						
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	-4,6	-11,3	-5,8	-11,6	SEP 17	El mes de septiembre registra una nueva bajada del paro registrado, en términos interanuales. Baja más del doble entre los hombres que entre las mujeres.
1.29	Contratos registrados	3,9	0,4	5,0	4,2	SEP 17	Con respecto a la contratación, en septiembre se firmaron 7.711 contratos más que en el mismo mes de 2016, es decir un 1,9% más. La subida fue más fuerte entre las mujeres que entre los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.30	Indefinidos	19,4	23,8	11,5	13,8	SEP 17	La subida en la contratación indefinida fue mayor, entre ocho y diez puntos porcentuales para las mujeres y los hombres respectivamente, en Andalucía que en España. Y en ambos territorios subió más para los hombres.
1.31	Temporales	3,1	-0,5	4,3	3,3	SEP 17	En cuanto a la contratación temporal, es en general mayor con respecto a septiembre de 2016, aunque crece menos en Andalucía que en España, debido a la bajada de este tipo de contratación en los nuevos contratos a hombres en Andalucía.
1.32	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-0,7	-0,9	-0,6	-0,8	SEP 17	Debido al incremento en la proporción de contratos indefinidos, baja la temporalidad en los contratos registrados en septiembre, ligeramente más entre los hombres que entre las mujeres.
1.33	Afiliaciones SS	2,6	3,5	2,4	2,8	AGO 17	El número de afiliaciones a la Seguridad Social subió en agosto de 2017 en términos interanuales. Subió más, proporcionalmente, el número de hombres afiliados que el de mujeres, siendo este diferencial mayor en Andalucía en el mencionado periodo.

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	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)
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
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	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
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
3	Educación							
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
4	Ciencia y Tecnología							
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
5	Salud							
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
6	Violencia de género							
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

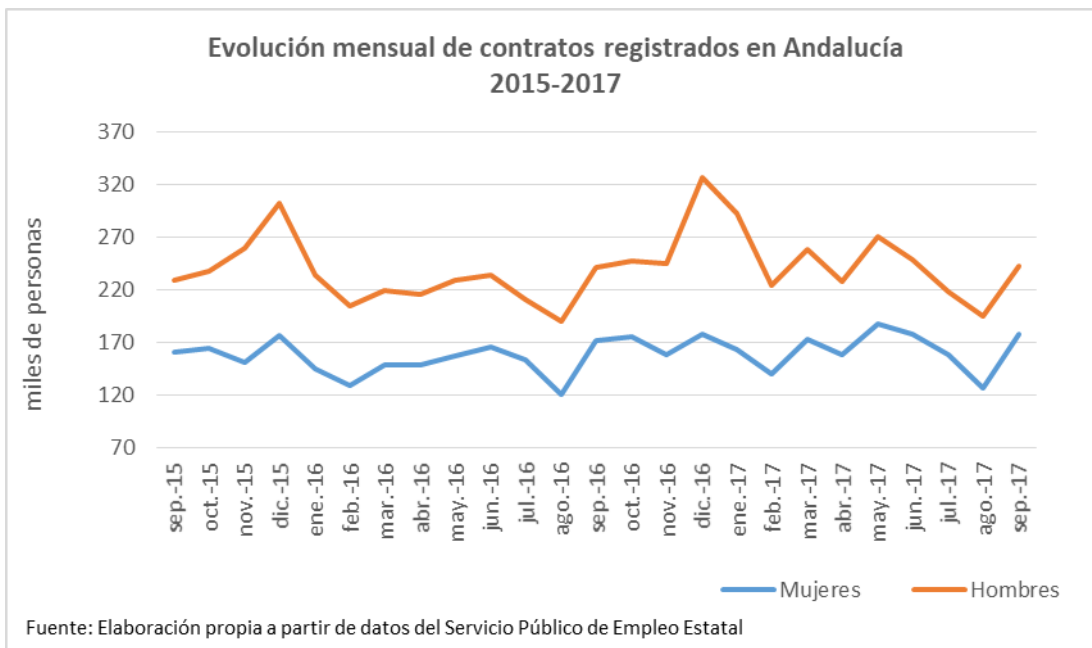
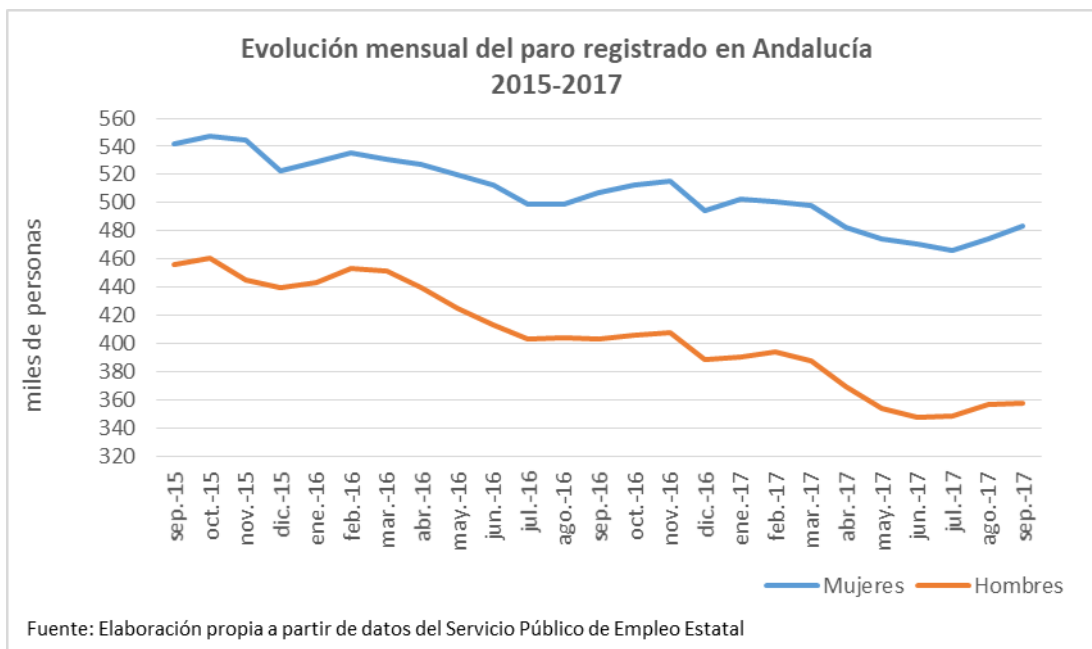
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	50,5	49,5	45,2	54,8			2016
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	19,4	80,6			2016
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,2	56,8			2016
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
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
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	19,1	80,9	21,2	78,8			2014

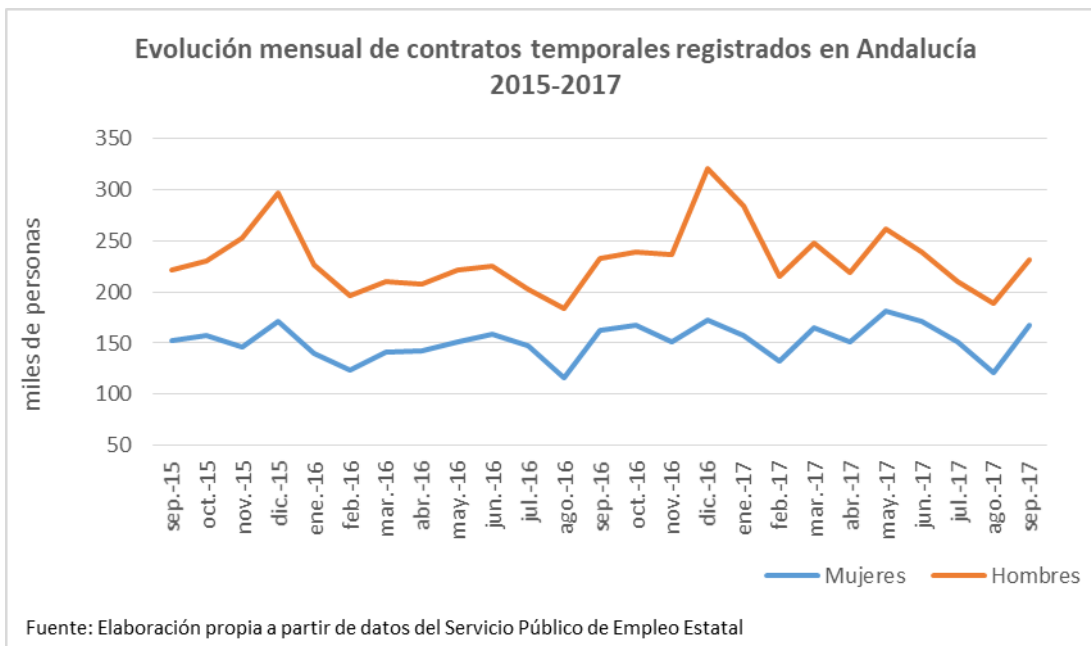
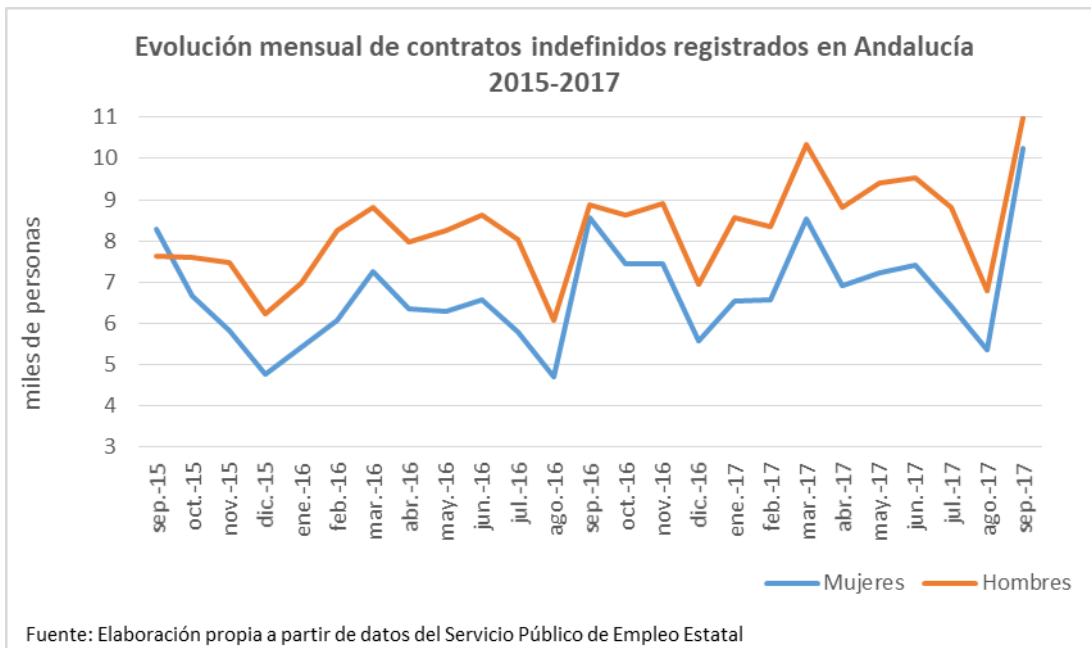
(1) Datos 2014 para UE

(2) Datos 2013 para la UE

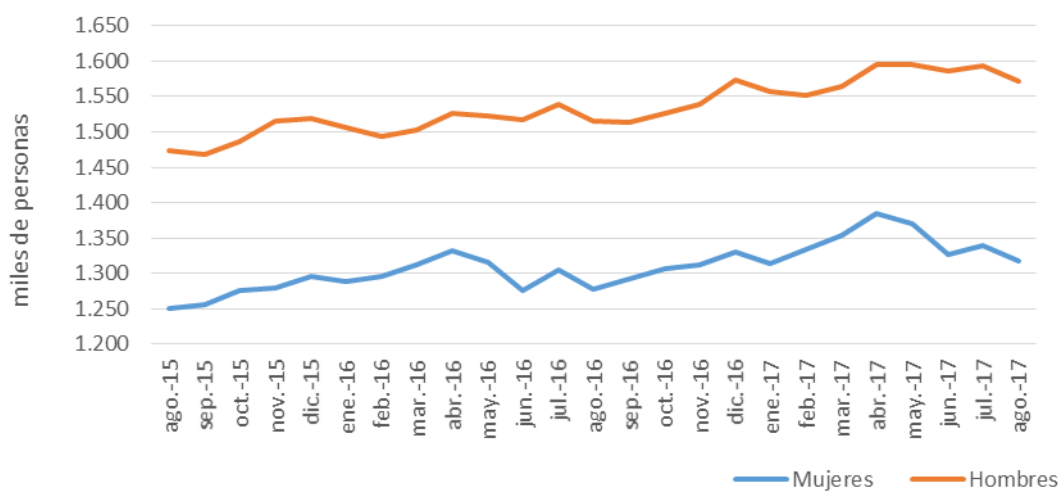
(3) Datos 2013 para Andalucía (últimos datos disponibles)

5. ANEXO GRÁFICO





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

6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

Nuevo paso hacia la igualdad de género en el deporte andaluz

La Consejería de Turismo y Deporte ha presentado el Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte. Esta declaración recoge el compromiso de las administraciones públicas y de las entidades que voluntariamente se adhieran al mismo a trabajar por alcanzar esta igualdad de género y eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres desarrollando acciones en el ámbito de la educación, políticas públicas, gestión de entidades, investigación, difusión en medios de comunicación y patrocinio. A la misma sumarán su adhesión un total de 136 entidades de la comunidad (62 federaciones y 76 clubes deportivos).

http://www.eldiario.es/andalucia/deporte/igualdad_de_genero_y_deporte-Andalucia_0_691531873.html

Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte

El Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte es una declaración que defiende la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los diferentes ámbitos del deporte en Andalucía. Las entidades que voluntariamente se adhieren al mismo manifiestan su compromiso de trabajar en pos de la igualdad desarrollando acciones en las siguientes áreas: educación, políticas públicas, gestión de entidades, investigación, difusión en medios de comunicación y patrocinio.

<http://www.ctd.junta-andalucia.es/turismoydeporte/export/sites/ctc/areas/deporte/iad/.galleries/galeria-de-archivos-del-IAD/galeria-de-archivos-de-documentacion/galeria-de-archivos-de-documentos-de-interes/Manifiesto-Andaluz-por-la-Igualdad-Efectiva-de-la-Mujer-en-el-Deporte-corregido.pdf>

El IAM y la RTVA impulsarán acciones formativas en igualdad de género para profesionales de la radiotelevisión pública

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) mantienen un convenio de colaboración para la realización conjunta de acciones de promoción de la igualdad de género en la sociedad andaluza a través de los medios audiovisuales. El convenio con el IAM prevé acciones en tres niveles: con la plantilla de la RTVA, con las productoras que en la actualidad tengan programas en emisión, y con la Asociación de Productoras Audiovisuales (Aepaa). En el marco de este convenio, la comisión ha acordado la realización conjunta de acciones formativas en materia de igualdad de género para profesionales del sector audiovisual, con el fin de concienciarles sobre su papel como referente social y ofrecerles herramientas que les ayuden a promover una comunicación igualitaria.

<http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20170918/431391496306/el-iam-y-la-rtva-impulsaran-acciones-formativas-en-igualdad-de-genero-para-profesionales-de-la-radiotelevision-publica.html>

Feminismo, igualdad y género en la Universidad de Málaga

La Diputación de Málaga y la Universidad de Málaga han puesto en marcha el aula abierta para la igualdad MUMA, un espacio común para el estudio y la formación en feminismo, igualdad y género. Se trata de una entidad participativa e innovadora para el empoderamiento de las mujeres que servirá de lugar para el debate y la reflexión, y desde la que se organizarán actividades formativas. MUMA se dedicará a la innovación y a los nuevos planteamientos referidos a la igualdad, como resultado del compromiso de ambas entidades, que trabajan conjuntamente en estrategias que posibilitan el avance en el logro de una sociedad más igualitaria.

<http://www.aulamagna.com.es/feminismo-igualdad-genero-uma/>

España y Comunidades Autónomas

Vizcaya realizará una experiencia piloto en los presupuestos de 2018 para incorporar la perspectiva de género

La Diputación foral de Vizcaya realizará una experiencia piloto para incluir la perspectiva de género en los próximos Presupuestos del Territorio. La medida será implantada inicialmente en las cuentas de 2018 del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad.

<http://www.lavanguardia.com/local/paisvasco/20170914/431278896218/bizkaia-realizara-una-experiencia-piloto-en-los-presupuestos-de-2018-para-incorporar-la-perspectiva-de-genero.html>

Las emprendedoras esperan romper el techo de cristal en menos de 20 años

Las reglas del juego van a cambiar en las dos próximas décadas para las mujeres empresarias, según apunta una encuesta de *Bank of America* entre emprendedores. Para el 68% de las entrevistadas en los próximos años habrá más mujeres que hombres en puestos de máxima responsabilidad. No es la única barrera que romperán de aquí a 20 años. También piensan que determinados sectores la presencia de las mujeres crecerá por encima de la de los hombres. El que supuestamente registrará un mayor cambio el sector CTIM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas).

<http://www.economista.es/gestion-empresarial/noticias/8600342/09/17/Las-emprendedoras-esperan-romper-el-techo-de-cristal-en-menos-de-20-anos.html>

La universidad española lejos de la paridad en las cátedras

La media de catedráticas en las universidades públicas española es un 21%. Ellas tienen más valoraciones óptimas en sus puestos que los hombres, sacan mejores notas de media en grados y posgrados, pero son pocas las mujeres que consiguen llegar a lo más alto del escalafón de la docencia.

<http://www.elmundo.es/grafico/sociedad/2017/09/27/59b8e122268e3eae4f8b4672.html>

Internacional

"Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres en España"

El último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalaba a España como el país desarrollado donde más ha crecido la desigualdad en los últimos años a causa del paro y la pérdida de poder adquisitivo de los sectores con menos ingresos. Contiene también una nueva forma de medir la brecha salarial entre mujeres y hombres que arroja una conclusión poco explorada hasta ahora: la brecha salarial debería ser favorable para las mujeres, es decir, son las trabajadoras las que de media tendrían que cobrar por encima de los trabajadores si se atendieran a los factores que determinan la productividad de los individuos, como la educación o la experiencia.

http://www.eldiario.es/economia/mujeres-deberian-hombres-atiende-objetivos_0_333167109.html

Las empresas dirigidas por mujeres obtienen una mayor rentabilidad en Bolsa, según un estudio

De un estudio del banco Nordea se extrae que las acciones de las empresas con mujeres al mando han obtenido una rentabilidad en Bolsa de un 25% anual desde 2009, una cifra claramente superior al 11% de media en las compañías analizadas. El estudio se ha centrado en compañías de varios sectores y países - tanto de mercados desarrollados como emergentes- con un volumen de operaciones de al menos dos millones de dólares. De las 11.000 compañías analizadas, solo cerca de 400 tenían a una mujer como consejera delegada.

http://www.abc.es/economia/abci-empresas-dirigidas-mujeres-obtienen-mayor-rentabilidad-bolsa-segun-estudio-201709290410_noticia.html

INFORMES

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017. OIT, 2017

Habida cuenta de la falta constante de mejoras en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, el Director General de la OIT ha lanzado la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo. El objetivo de la iniciativa es identificar medidas innovadoras que tengan el potencial de dar un nuevo impulso al trabajo de la OIT en materia de igualdad de género y no discriminación antes y después del centenario de la OIT, que se celebrará en 2019. La información que se expone en este informe constituye una piedra angular para la consecución de dicho objetivo.

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang-es/index.htm>

Mapa Emprendimiento South Summit 2017. Spain Startup-South Summit, 2017

El Mapa del Emprendimiento 2017, publicado por Spain Startup-South Summit, vuelve a poner de manifiesto la escasez de mujeres al frente de *startups*: apenas lideran el 18% de este tipo de proyectos. El informe destaca que la presencia femenina en el ecosistema emprendedor español de *startups* continúa siendo una “asignatura pendiente”, pese a que las empresas emergentes que tienen una mujer al mando tienen más éxito.

[https://s3-eu-west-](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/ssassetspro/docs/press/Mapa_Emprendimiento_2017_ES.pdf?timestamp=1505171503)

[1.amazonaws.com/ssassetspro/docs/press/Mapa_Emprendimiento_2017_ES.pdf?timestamp=1505171503](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/ssassetspro/docs/press/Mapa_Emprendimiento_2017_ES.pdf?timestamp=1505171503)

Investing in female CEOs pays off. Nordea, 2017

Para este informe Nordea analizó cerca de 11.000 compañías que cotizan en bolsa en todo el mundo en los últimos ocho años. Los resultados mostraron que, en promedio, las empresas con una directora ejecutiva femenina o una jefa de la junta directiva tenían un rendimiento anualizado del 25 por ciento desde 2009, más del doble del 11 por ciento del índice mundial MSCI.

<https://www.nordea.com/en/press-and-news/news-and-press-releases/news-en/2017/investing-in-female-ceos-pays-off.html>

7. ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

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