

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual

SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

Diciembre 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° 31
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Informe de la Brecha de Género Global 2017 - Foro Económico Mundial

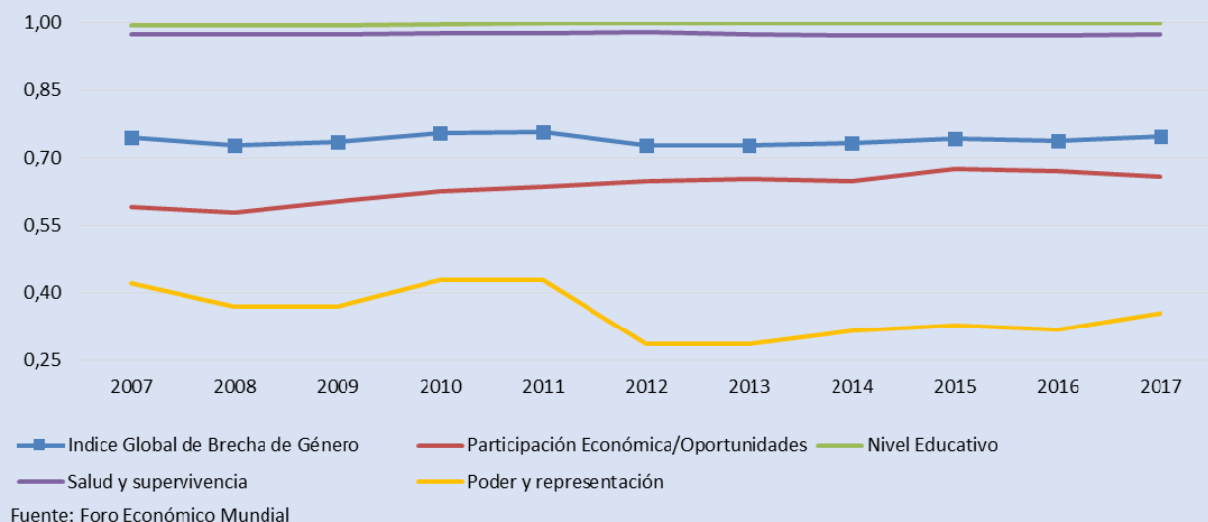
Recientemente se ha publicado el Informe 2017 que elabora el Foro Económico Mundial con carácter anual sobre la evolución de la brecha de género en el mundo. Desde 2006, esta institución viene realizando este trabajo, partiendo del convencimiento de que la construcción de economías dinámicas e inclusivas no es posible cuando se excluye a mujeres y niñas del sistema económico, y que la comunidad pierde en capacidad, ideas y perspectivas que son básicas para afrontar los retos globales y plantear nuevas posibilidades.

Para medir la situación de igualdad de hombres y mujeres y su evolución, el Informe utiliza un índice, el global gender gap index, que mide las brechas de género en cuatro áreas críticas para la igualdad entre hombres y mujeres en las sociedades: salud, educación, economía y representación política. El índice facilita una medida de las brechas de género consistente y comparable, tanto a lo largo del tiempo como entre países, que puede fundamentar la adopción de medidas correctoras en el contexto económico, cultural y político de dichos países. Igualmente, el índice establece un ranking que clasifica a todos los países analizados, tanto por el valor total del índice, como por áreas, y tanto en el conjunto de los países como por regiones o perfiles de renta. Es posible así establecer vinculaciones entre los valores del índice global de brecha de género, y otros indicadores como la competitividad, habiéndose demostrado, por ejemplo, que se da una relación directa entre igualdad de género y el valor del Producto Interior Bruto (PIB).

El informe de 2017 muestra que, por primera vez en diez años, el índice global refleja un retroceso en la igualdad de género, debido sobre todo al agrandamiento en la brecha género en las áreas de oportunidades económicas y en la representación política. Se interrumpe así una tendencia gracias a la cual se había llegado a corregir en estos diez años el 68% de la brecha de género en el mundo. Algunos países, como Francia y Canadá, han logrado grandes avances en igualdad de género en el último año e Islandia sigue siendo el país con mayor igualdad de género en términos globales. Estados Unidos sin embargo baja cuatro puestos hasta la posición 49 en el Índice Global de Brecha de Género. El empeoramiento acontecido este año supone que, al ritmo actual de evolución, la brecha de género en el mundo no se cerrará hasta dentro de cien años.

Actualmente, **España ocupa el vigésimo cuarto puesto de los 144 países que analiza el informe en 2017**, lo que supone un avance en cinco puestos con respecto al año anterior, en que ocupaba el lugar 29. Este avance se debe a las mejoras en las áreas de salud y supervivencia, donde se avanza diez posiciones, hasta el puesto 81; y poder y representación, donde se asciende desde el puesto 26 al 22. La mejora en cuanto a ministerios ocupados por mujeres es de 11 puestos, del 24 al 13. Se empeora sin embargo en áreas como participación económica (desde el puesto 72 al 81) o igualdad salarial (cuatro puestos, hasta el 122). Según el Foro Económico Mundial, España tiene la misma brecha de género por cerrar que la media de Europa occidental, un 25%. La evolución en los últimos diez años muestra un empeoramiento entre los años 2011 y 2012, en que se pasó del puesto 12 al 26, debido al descenso en el ámbito de poder y representación. Al final de la serie, se observa, no obstante, una recuperación de los valores globales del índice.

Evolución del Índice Global de Brecha de Género y de sus dimensiones en España (2007-2017)



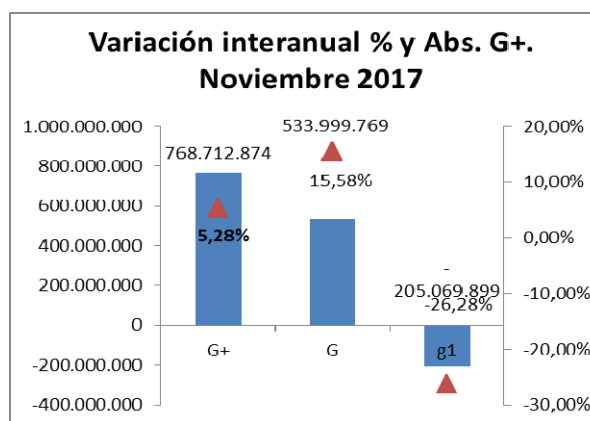
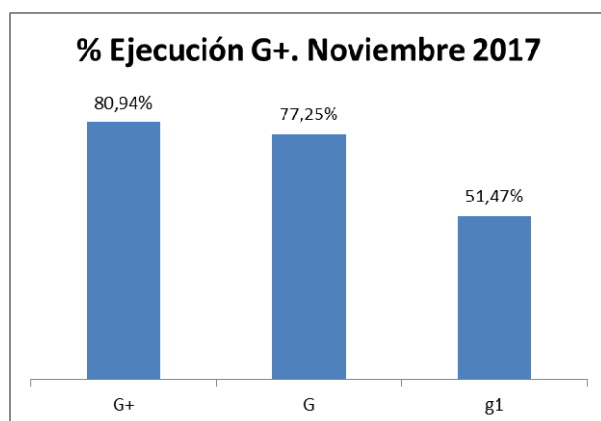
Fuente: Foro Económico Mundial

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+							nov-17
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs
G+	18.183.306.237	758.244.748	18.941.550.985	15.331.147.066	80,9%	5,3%	768.712.874
G	4.954.859.245	172.593.162	5.127.452.407	3.960.944.425	77,2%	15,6%	533.999.769
g1	1.138.402.753	-20.547.798	1.117.854.955	575.333.405	51,5%	-26,3%	-205.069.899
Total	24.276.568.235	910.290.112	25.186.858.347	19.867.424.896	78,9%	5,8%	1.097.642.743

El crédito definitivo aumenta en el mes de noviembre de 2017 un 1,5% con respecto al mes anterior, como consecuencia de las modificaciones presupuestarias, lo que supone un incremento de 910,3 millones de euros sobre el Presupuesto inicial. Las modificaciones presupuestarias que afectan a los programas G+ elevan el crédito en un total de 758,2 millones de euros, mientras las de los programas G lo hacen en 172,6 millones de euros.

La Junta de Andalucía además de elaborar su Presupuesto anual con enfoque de género, ejecuta su presupuesto priorizando las actuaciones con mayor impacto positivo en la igualdad de género ya que la ejecución presupuestaria en programas G+ alcanza en noviembre de este año un 80,9%, por encima del conjunto del Presupuesto (78,9%). Con respecto a noviembre de 2016, las obligaciones reconocidas de los programas G+ se ven incrementadas en un 5,3%, es decir, 768,7 millones de euros más que el año anterior. Por su parte, la ejecución de los programas G se sitúa en el 77,2%, con unas obligaciones reconocidas un 15,6% más elevadas que en el ejercicio anterior.



¹ Según la clasificación G+ de presupuesto y género, todos los programas del Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se tipifican según su importancia para avanzar en la igualdad de género, siendo g0 el asignado a los programas no dirigidos a personas, y por tanto no pertinente a género y G+, el rango más elevado por su relevancia de género.

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	-1,1	0,1	-0,5	-0,1	3T 17	La población activa baja interanualmente, por octavo mes consecutivo en Andalucía y noveno en España, con la única excepción del número de hombres andaluces en el mercado de trabajo, cuyo número sube con respecto a 2016.
1.2	Tasa de actividad (valor)	50,5	64,5	53,1	65,0	3T 17	La tasa de actividad es menor en Andalucía que en España. Por sexos, la tasa masculina en Andalucía se acerca más al conjunto nacional, con 0,6 puntos porcentuales de diferencia, siendo la femenina 2,6 puntos menor.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,6	0,0	-0,5	-0,2	3T 17	Con respecto al tercer trimestre de 2016, la tasa de actividad baja, más para las mujeres que para los hombres.
1.4	Población ocupada	3,6	4,1	2,5	3,0	3T 17	La ocupación sube un trimestre más, consolidando la serie iniciada a principios de 2014. La subida es mayor en Andalucía, y mayor para los hombres en Andalucía y España.
1.5	Agro	9,9	2,5	4,4	4,5	3T 17	Subida de la ocupación en el sector agrario. En Andalucía este incremento es mucho más alto para las mujeres, mientras que en España no se observan diferencias significativas por sexo.
1.6	Industria	-0,4	-1,0	8,0	4,7	3T 17	El empleo en la industria baja en Andalucía, mientras que sube en España. En Andalucía, la bajada es mayor para los hombres, y en España, la subida, mayor para las mujeres.
1.7	Construcción	-3,7	-1,0	14,3	3,4	3T 17	Desciende la población ocupada en la construcción en Andalucía, en mayor medida entre las mujeres. Sube en España, mucho más para las mujeres que para los hombres.
1.8	Servicios	3,6	6,2	1,9	2,4	3T 17	Subida en la ocupación en los servicios, tanto en Andalucía como en España, mayor entre los hombres. En Andalucía, el incremento porcentual es 2,7 puntos mayor al de España.
1.9	Tasa de empleo (valor)	36,0	49,9	43,5	55,4	3T 17	Andalucía registra una tasa de empleo 6,5 puntos inferior a la del conjunto nacional. El diferencial entre la tasa de hombres y mujeres se sitúa en 13,9 puntos en Andalucía, y 12 en España, a favor de los hombres.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,2	2,0	0,9	1,5	3T 17	La tasa de empleo evoluciona positivamente con respecto al mismo periodo de 2016. Sube más en Andalucía que en España, y las subidas son mayores para los hombres en ambos territorios.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	2,3	2,6	-1,4	1,7	3T 17	El número de personas que trabajan por cuenta propia continúa subiendo. La evolución con respecto a 2016 es más positiva en Andalucía que en España, observándose que el menor crecimiento en España se debe a la bajada del autoempleo entre los hombres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	13,9	21,2	12,2	20,0	3T 17	La tasa de empleo por cuenta propia es ligeramente mayor en Andalucía que en España. En ambos casos, es mayor la tasa masculina, con un diferencial de 7,8 puntos en España y 7,3 puntos en Andalucía.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,2	-0,3	-0,4	-0,3	3T 17	Baja la tasa de empleo por cuenta propia en 0,2 puntos porcentuales en Andalucía, y en 0,3 puntos en España, con respecto al tercer trimestre de 2016.
1.14	Asalariados/as	3,7	4,6	3,1	3,4	3T 17	Continúa el crecimiento interanual del número de personas asalariadas iniciado a principios de 2014. Sube más en Andalucía que en España, y el crecimiento es mayor, en ambos casos, para los hombres.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	3,0	6,6	1,9	3,3	3T 17	La contratación indefinida aumenta con respecto al mismo periodo del año anterior, doblando el incremento de los hombres el de las mujeres.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	5,1	1,2	6,1	3,7	3T 17	Sube también el número de personas con contrato temporal, sobre todo entre las mujeres. La subida global es dos puntos porcentuales mayor en España que en Andalucía.
1.17	Tasa de temporalidad	35,3	35,3	28,0	26,8	3T 17	La tasa de temporalidad en Andalucía se sitúa en un valor similar para hombres y mujeres. En su conjunto, la tasa andaluza supera a la española en 7,9 puntos porcentuales. En España, la tasa femenina supera a la masculina.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	0,5	-1,2	0,8	0,1	3T 17	Descenso de la tasa de temporalidad andaluza con respecto al tercer trimestre de 2016, debido al descenso de este indicador entre los hombres andaluces. Sube la tasa de temporalidad en España, más entre las mujeres que entre los hombres.

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		Período	Comentario
		M	H	M	H		
1	Empleo						
1.19	Ocupación a tiempo completo	2,6	5,0	2,4	3,6	3T 17	El número de personas con contrato a tiempo completo en el tercer trimestre de 2017 supera al del mismo periodo del año anterior, particularmente entre los hombres. Sube más en Andalucía que en España.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	73,4	92,0	76,8	93,1	3T 17	La tasa de ocupación a tiempo completo es ligeramente mayor en España que en Andalucía, mostrando un diferencial entre hombres y mujeres de 18,3 puntos porcentuales en Andalucía y 16,3 puntos en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,8	0,8	-0,1	0,5	3T 17	En relación con el mismo periodo de 2016, la tasa de ocupación a tiempo completo sube ligeramente, tanto en Andalucía como en España, pese a los valores negativos que presenta su evolución para las mujeres en ambos territorios.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	6,6	-5,1	3,0	-3,9	3T 17	Sube interanualmente la ocupación a tiempo parcial, más en Andalucía que en España. Se mantiene una evolución positiva en conjunto debido al crecimiento entre las mujeres, ya que desciende entre los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	26,6	8,0	23,2	6,9	3T 17	La tasa de ocupación a tiempo parcial muestra la incidencia mucho mayor de esta modalidad de contrato de trabajo entre las mujeres. El diferencial por sexo es mayor en Andalucía que en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,8	-0,8	0,1	-0,5	3T 17	Con respecto al año anterior, la tasa de ocupación a tiempo parcial baja, debido al descenso relativo de la misma entre los hombres.
1.25	Población parada	-11,1	-11,6	-12,3	-15,0	3T 17	La población desempleada en Andalucía baja un 11,3% con respecto a 2016. Desciende menos entre las mujeres, sobre todo en España.
1.26	Tasa de paro (valor)	28,8	22,6	18,2	14,8	3T 17	La tasa de paro femenina es en Andalucía 6,2 puntos porcentuales mayor a la masculina. Por otra parte, la tasa femenina andaluza supera a la nacional en 10,6 puntos, mientras que la masculina la supera en 7,8 puntos porcentuales.
1.27	Variación de la tasa de paro	-3,2	-3,0	-2,5	-2,6	3T 17	Baja la tasa de paro con respecto a similar periodo de 2016, más en Andalucía que en España.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-10,0	-3,3	-19,3	2,7	3T 17	Las personas desempleadas que buscan su primer empleo bajan en número interanualmente, en Andalucía y en España. La bajada es mayor en España, y mayor entre las mujeres. En los hombres españoles en esta situación, se observa un comportamiento opuesto, subiendo interanualmente.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-21,7	-16,3	-24,0	-25,8	3T 17	Baja el número de personas que llevan más de dos años paradas, con respecto al año anterior. El descenso es mayor en España, donde además baja más para los hombres. En Andalucía, el descenso es mayor para las mujeres.
1.30	Población inactiva	1,4	0,0	1,4	0,9	3T 17	La población inactiva mantiene la tendencia al alza iniciada en 2015, y sube interanualmente un trimestre más. El incremento es mayor entre las mujeres, tanto en España como en Andalucía.
1.31	Por motivos de estudio	-1,7	-2,2	2,5	-0,3	3T 17	La inactividad por dedicación a estudios baja interanualmente en Andalucía, sobre todo entre los hombres. Sube en España para el conjunto de la población, pero por sexo, sube solo para las mujeres, bajando entre los hombres.
1.32	Por jubilación	7,0	-0,5	4,6	0,2	3T 17	Aumento de la inactividad por jubilación. Subida global es similar en Andalucía y en España, con diferencias por sexo ya que el incremento se debe a la subida de la jubilación entre las mujeres, sobre todo en Andalucía, donde la proporción de hombres jubilados baja.
1.33	Por labores del hogar	-1,9	-3,8	-1,0	-3,2	3T 17	Descenso interanual del número de personas inactivas por dedicación a labores del hogar, mayor en Andalucía que en España. La bajada es mayor entre los hombres.
1.34	Paro registrado	-4,4	-11,9	-5,5	-11,9	NOV 17	Baja el paro registrado con respecto al año anterior en este mismo mes. Baja para los hombres más del doble que para las mujeres, tanto en Andalucía como en España.
1.35	Contratos registrados	5,9	3,8	4,9	3,8	NOV 17	Subida interanual de la contratación registrada, ligeramente superior en Andalucía. Dicha subida en la contratación beneficia proporcionalmente más a las mujeres que a los hombres.
1.36	Indefinidos	4,5	12,1	7,2	12,9	NOV 17	Crece las contrataciones indefinidas con respecto al mismo mes de 2016, en mayor medida que el conjunto de los contratos. El crecimiento es mayor para los hombres, y crece en proporción similar en Andalucía y España. Para las mujeres, sube más en España que en Andalucía. Solo el 4,2% de los nuevos contratos son indefinidos en Andalucía, y el 9,4% en España.
1.37	Temporales	6,0	3,5	4,7	2,9	NOV 17	El número de contratos temporales registrados este mes superan a los registrados en noviembre de 2016. Este crecimiento es mayor en Andalucía que en España, y mayor para las mujeres en ambas regiones.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	0,1	-0,3	-0,2	-0,7	NOV 17	La tasa de temporalidad baja levemente con respecto al mismo mes de 2016, excepto para las mujeres andaluzas, cuya temporalidad en la contratación registrada aumenta.
1.39	Afiliaciones SS	3,8	4,2	3,5	3,6	NOV 17	Nueva subida interanual del número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el último día del mes. En Andalucía sube más que en España, y sube más para los hombres. También se incrementa más para los hombres, aunque con una diferencia poco significativa con las mujeres, en España.

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

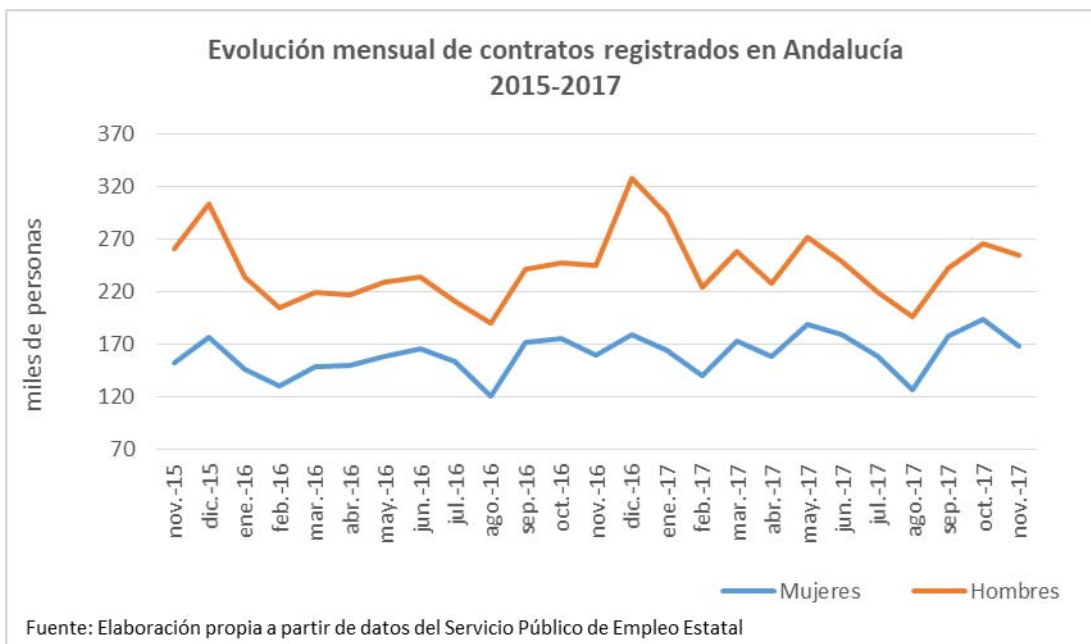
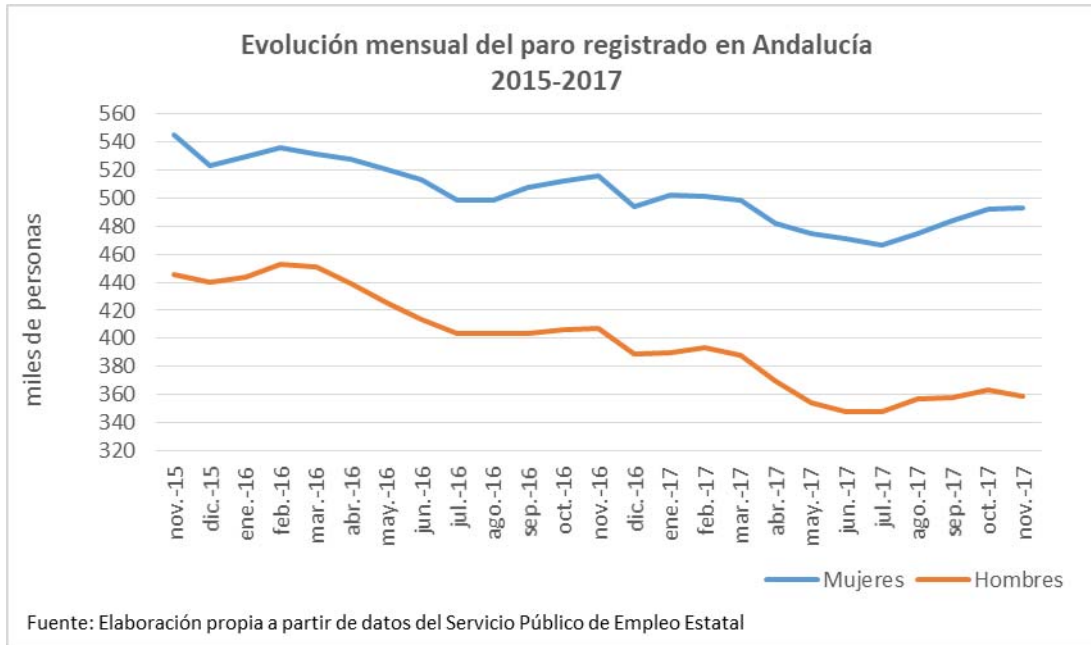
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	50,5	49,5	45,2	54,8			2016
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	19,4	80,6			2016
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,2	56,8			2016
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación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

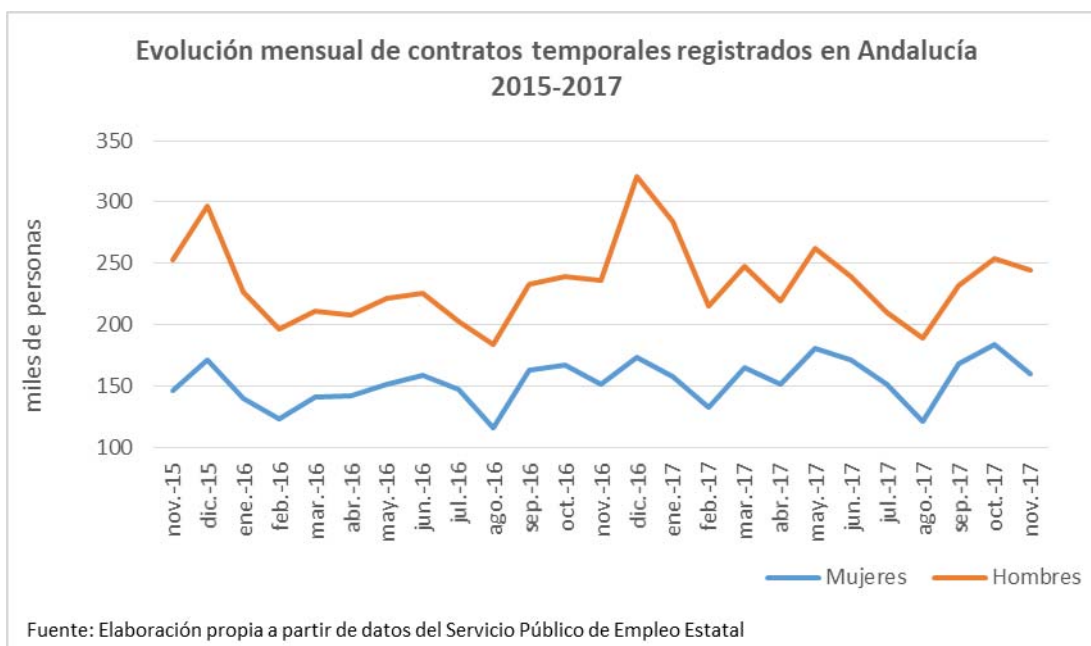
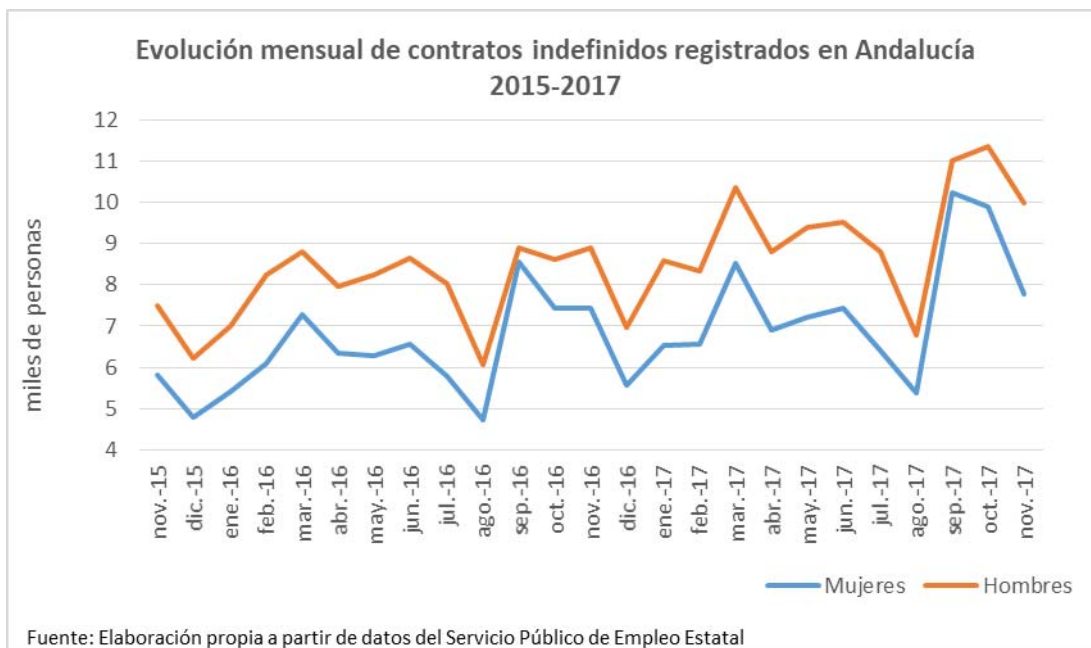
(1) Datos 2014 para UE

(2) Datos 2013 para la UE

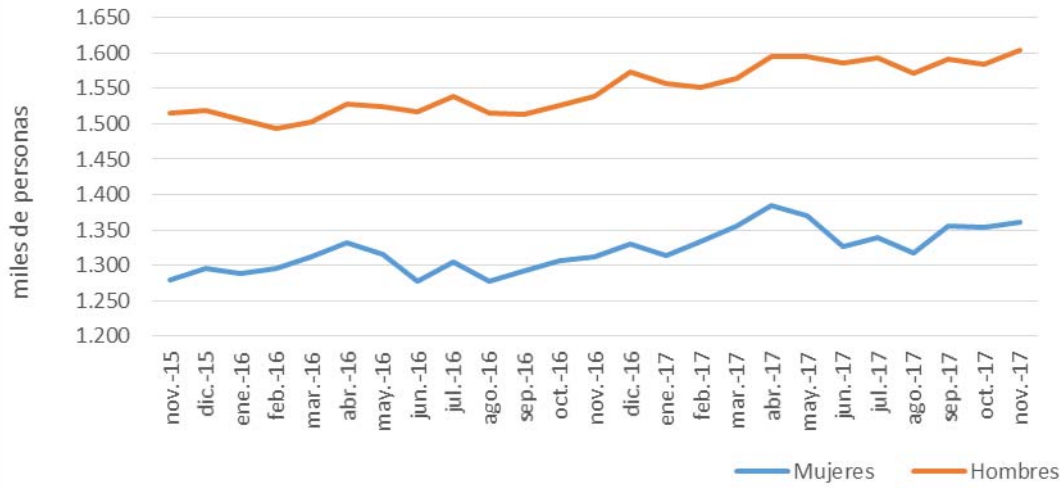
(3) Datos 2013 para Andalucía (últimos datos disponibles)

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

Congreso sobre empleo femenino en el sector pesquero y acuícola

La directora general de Pesca y Acuicultura de la Junta de Andalucía, Margarita Pérez, ha asistido al 5º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero que se ha celebrado en Valencia con el objetivo de destacar y analizar el papel de las mujeres en la actividad pesquera, así como de debatir los avances en materia de igualdad en este ámbito. La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural andaluza ha señalado que actualmente está trabajando en incrementar el empleo femenino en los sectores de su competencia a través de instrumentos como el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía, aprobado en enero por el Consejo de Gobierno. En concreto, según datos de 2016, de las 20.774 personas empleadas en actividades pesqueras en Andalucía, 16.256 son hombres y 4.518 mujeres.

Por ello, con el objetivo de impulsar la igualdad de género en esta actividad, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de la Junta de Andalucía prioriza a las mujeres para la concesión de subvenciones de muchas de las líneas de ayudas del Fondo Europeo Marítimo de Pesca. Asimismo, para el reconocimiento de los Grupos de Acción Local de la Pesca se ha tenido en cuenta la participación femenina, al igual que se defiende la presencia de mujeres en los órganos de decisión de estas entidades. Desde la Administración se lleva a cabo igualmente una labor de sensibilización a las organizaciones del sector pesquero para que se comprometan con proyectos y actuaciones que respalden la igualdad de género.

<http://www.rhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/127712/Empleo-femenino-en-el-sector-pesquero-y-acuicola-donde-trabajan-mas-de-4500-mujeres>

La Junta presenta en Sevilla el 'Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte'

La Consejería de Turismo y Deporte ha presentado el 'Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte', una iniciativa que "defiende las mismas oportunidades para mujeres y hombres en cuanto al acceso a los diferentes ámbitos de este sector", y al que pueden adherirse federaciones, clubes, entidades deportivas u otras instituciones u organismos. El Manifiesto recoge el compromiso de las administraciones públicas y de las entidades que voluntariamente se adhieran al mismo, para trabajar por alcanzar dicha igualdad y eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres, llevando a cabo acciones en los ámbitos de educación, políticas públicas, gestión de entidades, investigación, difusión en medios de comunicación y patrocinio.

El Manifiesto plantea "la necesidad de apoyar políticas de formación en igualdad de género y deporte en el sistema educativo, o de planificar con las entidades la integración del papel de la mujer en los estatutos, reglamentos y normas propios de éstas". Igualmente, se pronuncia por "incentivar su participación en los órganos de gobierno de los organismos y entidades deportivas para impulsar su visibilidad". El documento también recoge el fomento del patrocinio deportivo, eliminando cláusulas de contratación que de alguna manera supongan una discriminación por razón de género. Por último, propone erradicar los modelos y comportamientos sexistas, y pide la colaboración de los medios de comunicación para "transmitir una imagen positiva de las mujeres y de los eventos con participación femenina, y para potenciar el pluralismo deportivo".

<http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20171130/433314379590/la-junta-presenta-en-sevilla-el-manifiesto-andaluz-por-la-igualdad-efectiva-de-la-mujer-en-el-deporte.html>

Andalucía hará obligatorios por ley los planes de igualdad para centros educativos públicos

La reforma de la Ley andaluza de Igualdad de Género, que se encuentra en trámite administrativo y que pasaría por Consejo de Gobierno a principios del próximo período de sesiones, prevé incorporar la obligatoriedad del desarrollo de planes de igualdad en cada uno de los centros educativos andaluces, de modo que cada plan se convierta en hoja de ruta de las actuaciones de los centros. Otra novedad es que la persona responsable de coeducación, contemplada ya en la actual ley, formará parte del Consejo Escolar del centro, lo que permitirá supervisar y coordinar la aplicación del Plan de igualdad de su centro. La ley también tiene prevista la formación en igualdad obligatoria tanto para el profesorado en prácticas, como para el ejercicio de la función directiva y en la formación inicial de las asesorías y de la dirección.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/sociedad/127604/andalucia/hara/obligatorios/ley/planes/igualdad/centros/educativos/publicos

España y Comunidades Autónomas

Las maldiciones del empleo femenino: salarios más bajos y trabajos más precarios

Menos salarios que sus compañeros varones por un mismo trabajo, en empleos más precarios y obligadas a aceptar jornadas a tiempo parcial para poder conciliar. Las mujeres concentran en España las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial. Además, la involuntariedad es superior a la de otros países de nuestro entorno, donde el tiempo parcial está más extendido pero se trata de algo escogido. El año pasado terminó con 10.578.900 mujeres activas: 8.436.200 ocupadas y 2.142.700, desempleadas. Pero, pese al importante incremento del empleo y la fuerte reducción del paro, todavía hay 1,6 millones menos de ocupadas, casi medio millón más de desempleadas y una tasa de paro femenino más de tres puntos superior a la masculina, según el informe del Observatorio Anual de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe) correspondiente a 2016.

<http://www.elmundo.es/economia/2017/12/05/5a1ff9e4e2704edc628b4579.html>

Internacional

La perspectiva de género ayuda a una mejor gestión del Estado

La inclusión de una visión de género en la elaboración de políticas ayuda a tener "una gestión más eficaz del Estado", al permitir que se pueda "identificar dónde está el problema e invertir directamente en la solución", sostiene Raquel Coello, especialista regional de ONU Mujeres sobre empoderamiento económico.

Coello, opina que tener presente la figura femenina y su papel en la sociedad a la hora de elaborar los presupuestos estatales contribuye a que estos sean más igualitarios: "Los programas no son neutros, para promover las políticas de igualdad se requieren recursos, pero, dependiendo del enfoque que les des, puedes hacer que rindan mejor para la igualdad de género".

La experta presentó en Paraguay el informe "El Progreso de la Mujeres en América Latina y el Caribe 2017", elaborado por la organización. El informe de ONU Mujeres muestra que una de las políticas en las que más se ha avanzado en América Latina en los últimos años es en la incorporación femenina al mercado laboral y la reducción del número de mujeres sin ingresos propios. Entre 1992 y 2014 la participación laboral de las mujeres mayores de 25 años aumentó en 12 puntos porcentuales, al pasar de un 44,5 % a un 56,4 %, y la contracción del número de mujeres sin ingresos propios pasó del 16,2 % en 2002 al 12,5 % en 2014, según los datos de la encuesta.

<http://www.ultimahora.com/perspectiva-genero-ayuda-una-mejor-gestion-del-estado-n1121583.html>

Los hijos recortan la carrera laboral de las mujeres, pero impulsan la de los hombres

La llegada de los hijos tiene consecuencias muy diferentes en las carreras laborales de hombres y mujeres: mientras que la participación de los trabajadores en el empleo aumenta conforme tienen descendencia, entre las trabajadoras se estanca o, directamente, baja. Es decir, la brecha laboral entre mujeres y hombres aumenta considerablemente cuando unas y otros tienen hijos. Un fenómeno que sucede en todos los países europeos, aunque con matices importantes, y que se desprende de los últimos datos recopilados por **Eurostat** en un portal dedicado a la vida de hombres y mujeres en Europa: **La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato Estadístico. Edición, 2017.**

Entre las personas sin hijos, en Europa la tasa de empleo de las mujeres es del 65% y la de los hombres, del 72,5%. Siete puntos y medio de diferencia que crecen cuando nos fijamos en las personas que tienen un hijo: las mujeres en esa situación tienen una tasa de empleo del 70,5%, mientras la de los hombres es 14 puntos mayor, del 84,6%. La brecha se agranda aún más si tomamos como referencia a las personas con dos hijos: la tasa de empleo de las mujeres pasa entonces a ser del 70,4% y la de los hombres, del 89,2%. Diecinueve puntos de distancia.

"Hay una desigualdad de género en el trabajo asociada a la maternidad. En general se espera que las mujeres se ocupen de los hijos, reduciendo el número de horas de trabajo o no trabajando más, mientras que los hombres deben compensar esa pérdida de salario trabajando más. Es por eso que cuando llegan los hijos, las mujeres son menos activas (...) en el empleo", explica la investigadora Lara Maestripieri, de la Universidad Autónoma de Barcelona, especializada en vulnerabilidad social y roles de género.

Un estudio de la **Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)** de 2016, **Gender Gaps in the Spanish Labor Market**, constataba que, a pesar de que las mujeres han logrado un nivel educativo superior al de los hombres, hay una brecha en la participación laboral de trabajadores y trabajadoras, especialmente a partir de los 30 años. El nivel educativo es uno de los factores que también influye: el estudio destacaba que, en general, a mayor formación, más participación laboral de las mujeres. http://www.eldiario.es/economia/hijos-mujeres-trabajan-hombres_0_699230258.html

INFORMES

Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte. Junta de Andalucía, 2017

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>

Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2017 (Datos 2016). Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2017

A través de los datos proporcionados por este informe, se constatan las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. El informe se estructura en siete capítulos, en los que se incluye un apartado donde se territorializa la información en función de las categorías de objetivos regionales establecidas para la distribución de los Fondos Europeos, en la programación financiera de la Política de Cohesión Europea para el período 2014-2020.

https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf

Plan de acción de la Unión Europea para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres 2018-2019

La comisaria europea de Justicia e Igualdad de Género, Vera Jourová, ha presentado un plan de acción para corregir el insuficiente progreso en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, todavía importante pese a los esfuerzos de los últimos años. Las mujeres en Europa siguen cobrando una media del 16,3 % menos que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no se ha reducido en los últimos años y se debe en gran medida al hecho de que las mujeres suelen tener un nivel de empleo inferior y en sectores peor remunerados, optan a menos promociones, interrumpen más sus carreras profesionales y desempeñan más trabajos no remunerados.

Para hacer frente a este problema, la Comisión Europea presenta un plan de acción para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres para 2018-2019. Su aplicación por parte de todas las partes interesadas permitirá, entre otros objetivos, mejorar el respeto del principio de igualdad de retribución, analizando la posibilidad de modificar la Directiva sobre la igualdad de género; luchar contra la penalización económica que supone el trabajo asistencial, al instar al Parlamento Europeo y a los Estados miembros a que adopten con prontitud la propuesta de conciliación de la vida laboral y familiar de abril de 2017; romper el techo de cristal, mediante la financiación de proyectos para mejorar el equilibrio de género en las empresas en todos los niveles de gestión y alentando a los gobiernos y a los interlocutores sociales a que adopten medidas concretas para mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones.

http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=607452

Eurobarómetro de igualdad de género. Parlamento Europeo, 2017

Una nueva encuesta del Eurobarómetro pone de manifiesto que todavía no se ha alcanzado la igualdad de género en los Estados miembros de la UE. Entre los resultados destaca que la igualdad de género es importante para la mayoría de la ciudadanía europea: 9 de cada 10 europeos y europeas consideran que promover la igualdad es importante para la sociedad, la economía y para ellos personalmente. También estiman que son necesarias más mujeres en la política: la mitad de las y los europeos opina que debería haber más mujeres en los puestos de toma de decisiones políticas, y 7 de cada 10 se muestran a favor de tomar medidas jurídicas para garantizar la paridad entre hombres y mujeres en la política. Por otra parte, todavía no existe un reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos e hijas: más de 8 de cada 10 europeos piensan que los hombres deberían asumir la misma cantidad de responsabilidades domésticas o acogerse al permiso por paternidad para dedicarse al cuidado de sus descendientes. Sin embargo, la mayoría opina que las mujeres siguen dedicando más tiempo al hogar y las tareas asistenciales que los hombres (73 %). Finalmente, la igualdad salarial también es importante: el 90 % de las personas encuestadas en Europa afirman que es inaceptable que las mujeres cobren menos que los hombres, y el 64 % están a favor de la transparencia salarial como una forma de promover cambios.

<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>

Indicadores de Ciencia, Tecnología e Industria de la OCDE 2017. OCDE, 2017

La edición de 2017 del Cuadro de indicadores de Ciencia, Tecnología e Industria (IET) de la OCDE, con unos 200 indicadores basados en los últimos datos comparables internacionalmente, muestra cómo la transformación digital afecta a la ciencia, la innovación, la economía y la forma en que las personas trabajan y viven. Su objetivo es ayudar a los gobiernos a diseñar políticas científicas, industriales y de innovación más efectivas en la cambiante era digital.

Respecto a la igualdad de género en este ámbito, el informe muestra que en la zona de la OCDE, aproximadamente el 30% de los egresados de carreras de ciencias naturales, ingeniería y TIC son mujeres. Solo el 22% de los escritores científicos son mujeres. El porcentaje de patentes presentadas por mujeres inventoras varía entre alrededor del 4% en Austria hasta más del 15% en Portugal. También se da cuenta de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Las habilidades, en especial en materia de TIC, explica en parte esta diferencia de sueldos. Las cifras estimadas indican que, siendo los demás factores idénticos, las remuneraciones por tarea que utilizan TIC son mayores para las mujeres que para los hombres. Por lo tanto, capacitar a las mujeres y dotarlas de habilidades TIC adicionales puede contribuir a incrementar sus sueldos y ayudar a disminuir la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

<http://www.oecd.org/sti/scoreboard.htm>

El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017. ONU Mujeres

A partir de un análisis de los avances y desafíos pendientes de las mujeres en el ámbito económico a lo largo de un cuarto de siglo (1990-2015) en América Latina y el Caribe, este informe propone seis estrategias clave para evitar retrocesos, superar los obstáculos y avanzar en el empoderamiento económico de las mujeres en la región.

<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

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