

Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual
SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA
Abril 2022



Junta de Andalucía

Consejería de Hacienda
y Financiación Europea

ÍNDICE

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

Boletín de Presupuesto y Género n° 83
Secretaría General de Hacienda
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2022

Tercer trimestre consecutivo de bajada del paro, más acusada para los hombres

Se produce un descenso del paro en Andalucía de 112.100 personas (44,6% mujeres y 55,4% hombres) respecto al mismo trimestre de 2021, lo que se corresponde con un decremento porcentual del -12,6% (-10,5% en mujeres y -15,1% en hombres). El total de personas paradas asciende a 775.900, la menor cifra desde el tercer trimestre de 2008. En España, la cifra de paro es de 3.174.700, tras bajar un -13,1%, sin diferencias por sexo.

La tasa de paro andaluza se sitúa en el 19,4% (23,2% la femenina y 16,2% la masculina), y baja anualmente -3,1 puntos porcentuales (-3,5 en mujeres y -2,9 en hombres). En España, la tasa llega al 13,7% (15,4% para mujeres y 12% para hombres).

El empleo encadena cuatro trimestres de subida. Aumenta más para las mujeres

En Andalucía había en el primer trimestre de 2022, 3.217.800 personas empleadas, de las que el 43,8% eran mujeres y el 56,2% eran hombres. La ocupación experimenta una subida anual del 5,4%, por sexo mayor para las mujeres (8,1%) que para los hombres (3,5%).

La tasa de empleo andaluza llega al 45,4%, y es más elevada entre los hombres (52,2%, 1,4 puntos más que en 2021) que entre las mujeres (39%, 2,7 puntos más que el año anterior). En España, la tasa es cinco puntos porcentuales más alta que en Andalucía, del 50,5%, y es menor la diferencia por sexo, con una tasa femenina del 45,4%, y masculina del 55,9%, y crecimientos anuales de 2,1 y 2 puntos, respectivamente.

Se creó empleo respecto al año anterior en el sector de la construcción (trabajan 9.700 mujeres y 17.400 hombres más), y en los servicios (95.200 mujeres y 75.100 hombres más), mientras que se destruyó en industria con 8.900 empleos menos (10.300 hombres menos y 1.400 mujeres más) y agricultura (un descenso de 1.100 empleos de mujeres y 21.900 de hombres).

Desciende el autoempleo femenino y aumenta el asalariado, en mayor medida el indefinido, para ambos sexos

Sube un 0,8% el empleo por cuenta propia, 4.000 personas en términos absolutos. Por sexo, solo aumenta entre los hombres (800 mujeres menos y 4.800 hombres más). La tasa de autoempleo se sitúa en el primer trimestre en un 12,6% entre las mujeres, y un 19,4% entre los hombres, tras bajar -1,0 y -0,4 puntos porcentuales respectivamente.

El empleo asalariado también sube anualmente, un 6,5%, con 165.300 personas más, sobre todo mujeres (64,3% del incremento). El incremento se debe fundamentalmente a la subida anual del empleo indefinido en 150.800 personas (el 52,9% de las cuales son hombres). En el empleo temporal, hay diferencias por sexo, pues sube un 9,1% para las mujeres y baja un -4,5% para los hombres. La tasa de temporalidad baja para ambos sexos, -0,2 puntos en mujeres y -2,8 en hombres, y se cifra en el 34,1% y el 30,5% respectivamente. Por tipo de jornada, baja la tasa de empleo a tiempo parcial en las mujeres en -0,6 puntos hasta el 24,3%, y sube la masculina en 0,5 puntos, hasta el 6,9%.

Sube la actividad solo entre las mujeres, y baja la inactividad, también solo la femenina

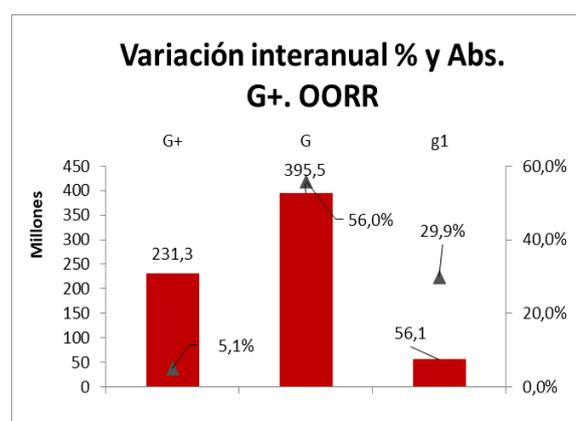
La población activa alcanza la cifra de 3.993.700 personas, de las que el 45,7% son mujeres y el 54,3% hombres. Anualmente, crece un 3,1% para las mujeres y baja un -0,1% para los hombres. En cuanto a la inactividad, se cifra en 3.088.700 personas, con mayoría de mujeres (57,7% del total), tras descender un -0,1%, (baja -1,8% entre las mujeres y aumenta 2,3% entre los hombres). La subida en estos últimos se debe sobre todo al incremento de la inactividad por estudios (4% más), y la bajada entre las mujeres, principalmente al descenso en un -6,1% de las que se dedican a labores del hogar.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							mar-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	22.088.074.763	1.409.052.846	23.497.127.609	4.733.492.038	20,1%	5,1%	231.320.051
G	5.752.039.910	372.734.116	6.124.774.026	1.102.202.897	18,0%	56,0%	395.547.551
g1	2.433.044.298	612.636.146	3.045.680.444	243.561.570	8,0%	29,9%	56.053.620
Total general	30.273.158.971	2.394.423.109	32.667.582.080	6.079.256.505	18,6%	12,7%	682.921.221

El crédito inicial pertinente a género sube en marzo un 7,9%, debido a que se produjeron modificaciones presupuestarias por un importe de 2.394,4 millones de euros. En términos absolutos, la mayor parte de estas modificaciones se sitúa en los programas de máxima relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres¹, es decir en los programas G+, para los que aumenta el crédito inicial en 1.409,1 millones de euros, un 6,4%. En programas de relevancia media o G, con modificaciones por valor de 372,7 millones de euros, el incremento es del 6,5%. Por último, en programas de relevancia baja, las modificaciones se cifran en 612,6 millones de euros, lo que se traduce en un incremento del 25,2%. Estas variaciones suponen que los programas G+ pasan de concentrar el 73% del crédito inicial, al 71,9% del definitivo; los programas G, bajan su peso relativo 3 décimas, desde el 19% en el crédito inicial, al 18,7% en el definitivo. Y los programas g1, pasan de suponer el 8%, a concentrar el 9,3% en el crédito definitivo.

En abril, la ejecución presupuestaria había llegado al 18,6% del crédito definitivo pertinente a género, con un reconocimiento de obligaciones de 6.079,3 millones de euros, un 12,7% más que en el año anterior (682,9 millones de euros más en términos absolutos). Por tipo de programas, los G+ se encontraban ejecutados al 20,1%, al haberse reconocido obligaciones por importe de 4.733,5 millones de euros, un 5,1% más que en el mismo mes de 2021 (231,3 millones de euros más). Los programas G se habían ejecutado al 18%, con un reconocimiento de obligaciones de 1.102,2 millones de euros, un 56% más que en marzo de 2021 (395,5 millones de euros más). Por último, los programas g1 se habían ejecutado al 8%, llegando las obligaciones reconocidas a 243,6 millones de euros, un 29,9% más que en 2021 (56,1 millones de euros más).



¹ Tipología de programas correspondiente a la Clasificación G+ según la cual todos los programas presupuestarios del Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se clasifican en función de su importancia para avanzar en la igualdad de género, siendo g0 el asignado a los programas no dirigidos a personas y G+ el rango más elevado de responsabilidad.

3. INDICADORES DE COYUNTURA

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

(Ver definiciones y fuentes en anexo 6)

1	Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1.1	Población activa	1,4	3,1	-0,1	1,7	2,0	1,5	1T 22	Aumenta la población activa con respecto al año anterior, más para las mujeres que para los hombres. Solo desciende en el caso de los hombres andaluces.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,4	50,7	62,3	58,5	53,8	63,5	1T 22	La tasa de actividad es 2,1 puntos mayor en España que en Andalucía. Por sexo, es mayor para los hombres que para las mujeres, 11,6 puntos más en Andalucía y 9,8 en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,4	1,2	-0,5	0,8	0,8	0,8	1T 22	Sube anualmente la tasa de actividad. En Andalucía, solo aumenta entre las mujeres, y baja para los hombres.
1.4	Población ocupada	5,4	8,1	3,5	4,6	5,3	3,9	1T 22	Incremento anual del empleo, mayor en Andalucía que en España, y más fuerte para las mujeres que para los hombres.
1.5	Agro	-7,4	-1,3	-9,5	3,7	8,0	2,4	1T 22	En el sector agrario, la ocupación es menor que en el mismo período de 2021 en Andalucía, sobre todo para los hombres. En España, aumenta, especialmente para las mujeres.
1.6	Industria	-3,1	2,2	-4,6	2,1	1,6	2,2	1T 22	Descenso interanual del empleo en la industria andaluza, debido al menor número de hombres empleados, ya que sube el de mujeres. En España aumenta, más para los hombres.
1.7	Construcción	13,5	80,8	9,3	4,3	24,2	2,5	1T 22	Aumenta en el año el empleo en la construcción, con mayor intensidad en Andalucía, y de forma mucho más marcada para las mujeres, especialmente en Andalucía.
1.8	Servicios	7,6	8,3	6,8	5,1	5,4	4,8	1T 22	El empleo en servicios aumenta anualmente, más para las mujeres que para los hombres, y en conjunto, más en Andalucía.
1.9	Tasa de empleo (valor)	45,4	39,0	52,2	50,5	45,4	55,9	1T 22	La tasa de empleo es 5,1 puntos mayor en España que en Andalucía, y en ambos casos es más alta entre los hombres: 13,2 puntos en Andalucía, y 10,4 en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	2,0	2,7	1,4	2,0	2,1	2,0	1T 22	Aumenta la tasa de empleo en comparación con el primer trimestre de 2021, en similar nivel en Andalucía y España. Por sexo, la variación es mayor para las mujeres, particularmente en Andalucía.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	0,8	-0,4	1,4	2,0	7,4	-0,7	1T 22	El trabajo por cuenta propia sube, más en España que en Andalucía. Por sexo, baja para las mujeres en Andalucía, y para los hombres en el conjunto de España.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,4	12,6	19,4	15,6	11,9	18,8	1T 22	La tasa de autoempleo es ligeramente mayor en Andalucía que en España. En los dos territorios es mayor para los hombres.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,7	-1,0	-0,4	-0,4	0,2	-0,9	1T 22	Descenso de la tasa de autoempleo para el conjunto de la población. Por sexo, en Andalucía baja para mujeres y hombres, y en España, solo para los hombres.
1.14	Asalariados/as	6,5	9,4	4,2	5,1	5,1	5,2	1T 22	Aumenta el número de personas asalariadas con respecto a 2021. En Andalucía sube más que en España, y el aumento es más fuerte para las mujeres. En España, no hay diferencias significativas por sexo.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	9,0	9,6	8,5	4,5	3,7	5,3	1T 22	El empleo indefinido aumenta en el año, por encima del conjunto del empleo. La subida en Andalucía dobla a la del conjunto de España, y es más alta para las mujeres, mientras que en España, es mayor para los hombres.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	1,7	9,1	-4,5	7,0	9,1	4,6	1T 22	Evolución positiva anual del empleo temporal, sensiblemente inferior a la del empleo total. Sube más en España, y por sexo, más para las mujeres en los dos territorios. Se observa que baja en el caso de los hombres andaluces.
1.17	Tasa de temporalidad	32,2	34,1	30,5	24,2	26,8	21,8	1T 22	La tasa de temporalidad es 8 puntos porcentuales más alta en Andalucía que en España. En ambos casos es mayor para las mujeres.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-1,5	-0,2	-2,8	0,4	1,0	-0,1	1T 22	Desciende la tasa de temporalidad con respecto a 2021 en Andalucía, y sube en España. En los dos territorios baja para los hombres, mientras que para las mujeres, baja en Andalucía y sube en España.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1	Empleo								
1.19	Ocupación a tiempo completo	5,2	9,0	2,9	4,6	5,3	4,1	1T 22	Aumenta el número de personas que trabajan a tiempo completo en comparación con 2021. El incremento es más fuerte para las mujeres, y mayor en Andalucía que en España.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,5	75,7	93,1	86,0	77,3	93,5	1T 22	La tasa de ocupación a tiempo completo es más alta entre los hombres que entre las mujeres. La diferencia entre sexos es de 17,4 puntos en Andalucía, y de 16,2 puntos en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,2	0,6	-0,5	0,0	0,0	0,2	1T 22	Baja anualmente la tasa de ocupación a tiempo completo en Andalucía a causa del descenso entre los hombres. Se mantiene estable en España.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	6,7	5,3	11,1	4,2	5,4	0,8	1T 22	El empleo con jornada parcial sube al comparar con 2021, más en Andalucía que en España. Por sexo, sube más para los hombres en Andalucía, y más para las mujeres en España.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,5	24,3	6,9	14,0	22,7	6,5	1T 22	Las tasas de ocupación a tiempo parcial española y andaluza, son mayores para las mujeres. La diferencia es de 17,4 puntos porcentuales en Andalucía, y de 16,2 puntos en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,2	-0,6	0,5	0,0	0,0	-0,2	1T 22	Sube anualmente la tasa de empleo con jornada parcial en Andalucía, a causa del aumento de la tasa masculina, bajando la femenina. En España, no varía para el conjunto, a pesar del descenso leve de la tasa masculina.
1.25	Población parada	-12,6	-10,5	-15,1	-13,1	-13,1	-13,1	1T 22	Baja el paro en el primer trimestre de 2022 comparando con el mismo periodo de 2021. Solo hay diferencias entre sexos en Andalucía, donde baja más para los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	19,4	23,2	16,2	13,7	15,4	12,0	1T 22	Tasa de paro superior en Andalucía que en España, y mayor para las mujeres en los dos territorios, aunque la diferencia es mayor en Andalucía.
1.27	Variación de la tasa de paro	-3,1	-3,5	-2,9	-2,3	-2,7	-2,0	1T 22	Descenso interanual de la tasa de paro, ligeramente mayor en Andalucía. Baja más para las mujeres.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	-14,6	-3,1	-25,1	-2,1	-3,4	-0,7	1T 22	El número de personas desempleadas que buscan su primer empleo desciende, sobre todo en Andalucía, donde la bajada es mucho mayor para los hombres. En España, baja más para las mujeres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	2,3	2,7	1,7	6,2	6,4	5,8	1T 22	Sube el paro de larga duración, más en España, y más para las mujeres tanto en España como en Andalucía.
1.30	Población inactiva	-0,1	-1,8	2,3	-1,6	-1,4	-1,9	1T 22	La inactividad es menor que en el año anterior, con un mayor descenso en España. Solo sube entre los hombres andaluces.
1.31	Por motivos de estudio	4,5	4,9	4,0	0,6	1,6	-0,5	1T 22	El número de personas inactivas por estar estudiando aumenta, más en Andalucía que en España, donde por otra parte, baja este tipo de inactividad para los hombres.
1.32	Por jubilación	0,2	1,0	-0,3	1,5	2,9	0,6	1T 22	Sube anualmente la inactividad por jubilación, ligeramente más en España que en Andalucía. Baja el número de hombres inactivos por jubilación en Andalucía.
1.33	Por labores del hogar	-5,5	-6,1	-0,7	-5,4	-3,6	-16,4	1T 22	Menor número de personas inactivas por dedicación a tareas del hogar. En Andalucía, baja más esta razón de inactividad entre las mujeres, y en España, significativamente más para los hombres.
1.34	Paro registrado	-17,6	-16,6	-19,0	-21,3	-19,6	-23,6	MAR 22	Bajada anual del paro registrado en el mes de marzo. Es mayor el descenso en España, y mayor entre los hombres en Andalucía y España.
1.35	Contratos registrados	7,8	20,4	-0,5	19,1	28,5	12,0	MAR 22	Aumentan los contratos registrados en marzo con respecto al mismo mes de 2021. En España, suben más del doble que en Andalucía, y más para las mujeres. En Andalucía, solo suben para las mujeres, y bajan medio punto entre los hombres.
1.36	Indefinidos	165,0	205,3	139,3	147,9	164,6	135,4	MAR 22	Fuerte subida anual de la contratación indefinida, mayor en Andalucía. El aumento es más alto para las mujeres tanto en Andalucía como en España.
1.37	Temporales	-9,5	0,5	-16,0	-3,2	4,8	-9,3	MAR 22	Baja la contratación temporal con respecto a marzo de 2021, más intensamente en Andalucía que en España. En los dos territorios, solo baja para los hombres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-14,4	-15,0	-14,1	-16,0	-15,7	-16,2	MAR 22	La tasa de temporalidad desciende anualmente, más para las mujeres en Andalucía, y más para los hombres en España.
1.39	Afiliaciones SS	5,3	6,2	4,5	5,2	5,9	4,5	MAR 22	El número de personas afiliadas el último día del mes a la Seguridad Social sube al comparar con 2021, más para las mujeres que para los hombres.

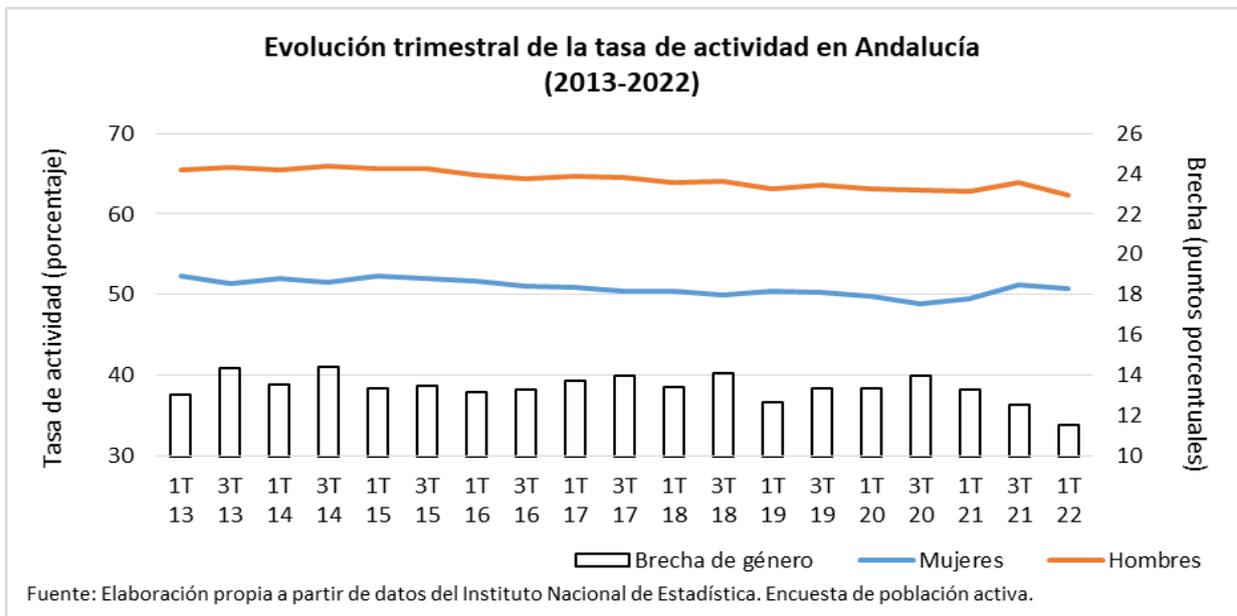
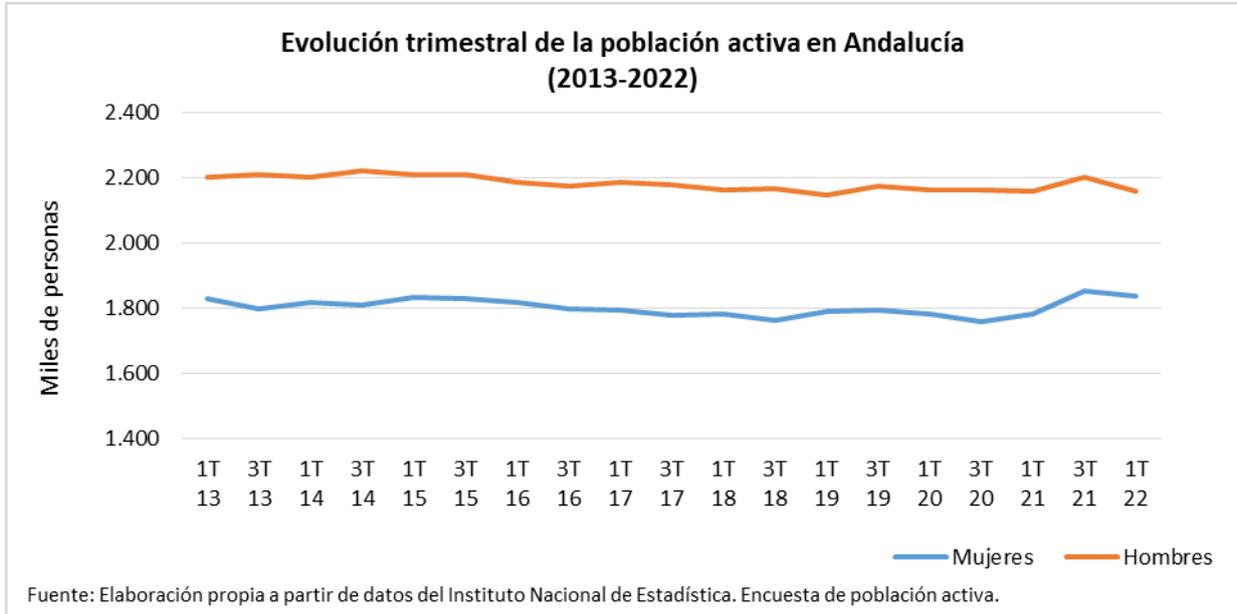
4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

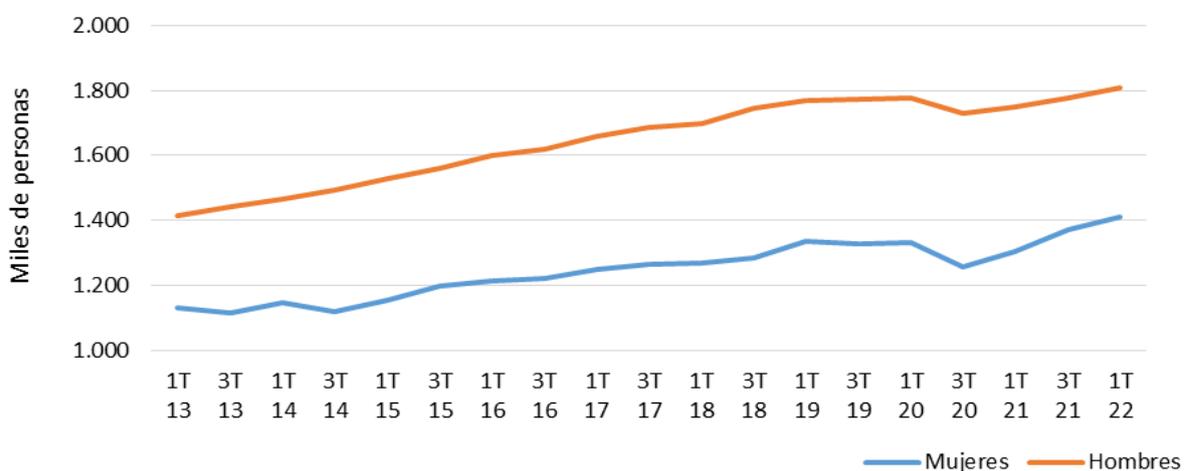
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2021
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2020
1.3	Edad media de la maternidad (años)	31,8		32,3		31,0		2020
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.1	Población activa	45,6	54,4	47,2	52,8	46,3	53,7	2021
2.2	Tasa de actividad (%)	50,9	63,5	53,7	63,6	51,3	63,3	2021
2.3	Población ocupada	43,4	56,6	46,1	53,9	46,1	53,9	2021
2.4	Agro	27,0	73,0	23,9	76,1			2021
2.5	Industria	21,8	78,2	26,2	73,8			2021
2.6	Construcción	7,8	92,2	9,6	90,4			2021
2.7	Servicios	51,3	48,7	54,1	45,9			2021
2.8	Tasa de empleo (%)	37,9	51,7	44,8	55,3	47,5	59,0	2021
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	34,0	66,0	34,3	65,7	32,3	67,7	2021
2.10	Asalariados/as	45,3	54,6	48,4	51,6	48,2	51,8	2021
2.11	Ocupación a tiempo completo	38,2	61,8	41,5	58,5	39,9	60,1	2021
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	75,1	93,3	77,6	93,5	70,5	90,7	2021
2.13	Ocupación a tiempo parcial	74,0	26,0	74,7	25,3	73,1	26,9	2021
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	25,0	6,7	22,4	6,6	29,4	9,3	2021
2.15	Población parada	53,6	46,4	53,4	46,6	48,5	51,5	2021
2.16	Tasa de paro (%)	25,5	18,5	16,7	13,1	7,4	6,8	2021
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	51,4	48,6	52,6	47,4			2021
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	60,0	40,0	58,1	41,9			2021
2.19	Población inactiva	58,4	41,6	57,3	42,7	58,5	41,5	2021
2.20	Estudiante	52,3	47,7	51,9	48,1			2021
2.21	Jubilado/a	36,7	63,3	38,9	61,1			2021
2.22	Labores del hogar	87,4	12,6	87,0	13,0			2021
2.23	Paro registrado	58,9	41,1	58,4	41,6			2021
2.24	Contratos registrados	41,2	58,8	44,5	55,5			2021
2.25	Contratos indefinidos	41,4	58,6	44,2	55,8			2021
2.26	Contratos temporales	41,2	58,8	44,6	55,4			2021
2.27	Afiliación a la SS	46,4	53,6	46,6	53,4			2021

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,8	15,2	14,9	16,6			2019
2.30	Brecha salarial (%)	9,5		10,3				2019
3	Educación							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	16,8	26,7	11,6	20,2	8,0	11,8	2020
3.2	Matrículas universitarias de grado (1º y 2º ciclo)	55,8	44,2	55,6	44,4			2020
3.3	Egresados/as universitarios de grado (1º y 2º ciclo)	61,2	38,8	59,8	40,2			2020
3.4	Matrículas universidad masters	56,3	43,7	55,6	44,4			2020
3.5	Egresados/as universidad masters	60,1	39,9	58,9	41,1			2020
3.6	Tesis doctorales	47,6	52,4	48,6	51,4			2020
3.7	Catedráticos/as de universidad	23,5	76,5	24,9	75,1			2020
4	Ciencia y Tecnología							
4.1	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	49,9	50,6	53,4	54,3			2020
5	Salud							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,3	78,9	85,1	79,6	83,2	77,5	2020
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,6	18,0	22,3	18,4	21,0	17,4	2020
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,6	3,3	2,5	2,8			2020
5.4	Incidencia IVEs (‰)	10,9		10,3				2020
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2020
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	74,1	82,7	71,9	79,3			2020
5.7	Casos COVID 19 confirmados (PDI) en Andalucía	53,4	46,6					04/04/2022
5.8	Fallecidos por COVID 19 en Andalucía	43,7	56,3					04/04/2022
5.9	Tasa de mortalidad por COVID 19 en Andalucía (tasa por 100.000)	135,5	179,8					04/04/2022
6	Violencia de género							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	9.062		7.787				2021
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	2,2		2,1				2021
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	8		44				2021
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	45,9	54,1	47,0	53,0			2021
7.2	Alcaldías	24,1	75,9	22,2	77,8			2021
7.3	Gobiernos autonómicos	42,9	57,1	43,8	56,2			2021
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	27,9	26,9	27,2	25,6	22,8	21,1	2020
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,6	56,5	45,5	54,5			2020
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	18,2	81,8	23,5	76,5			2020

5. ANEXO GRÁFICO

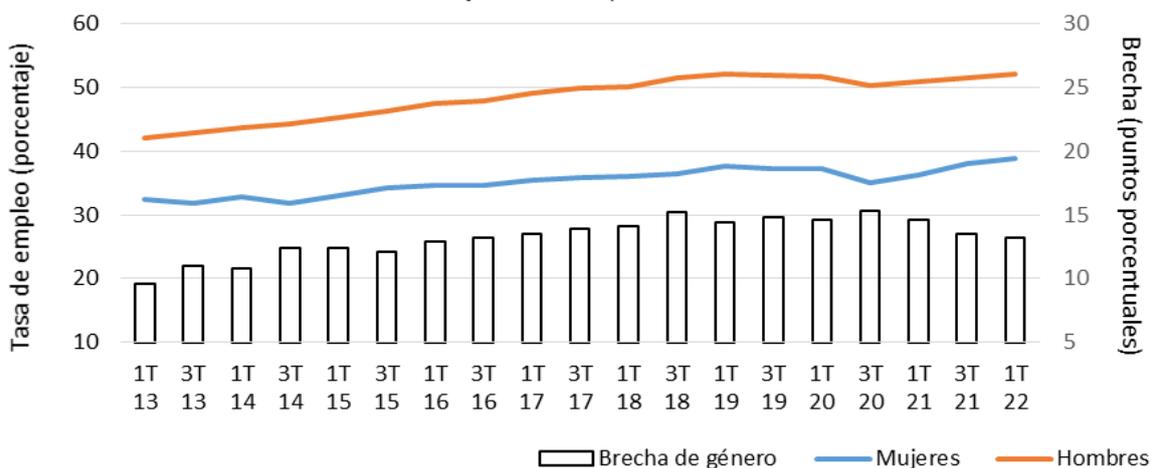


Evolución trimestral de la población ocupada en Andalucía (2013-2022)

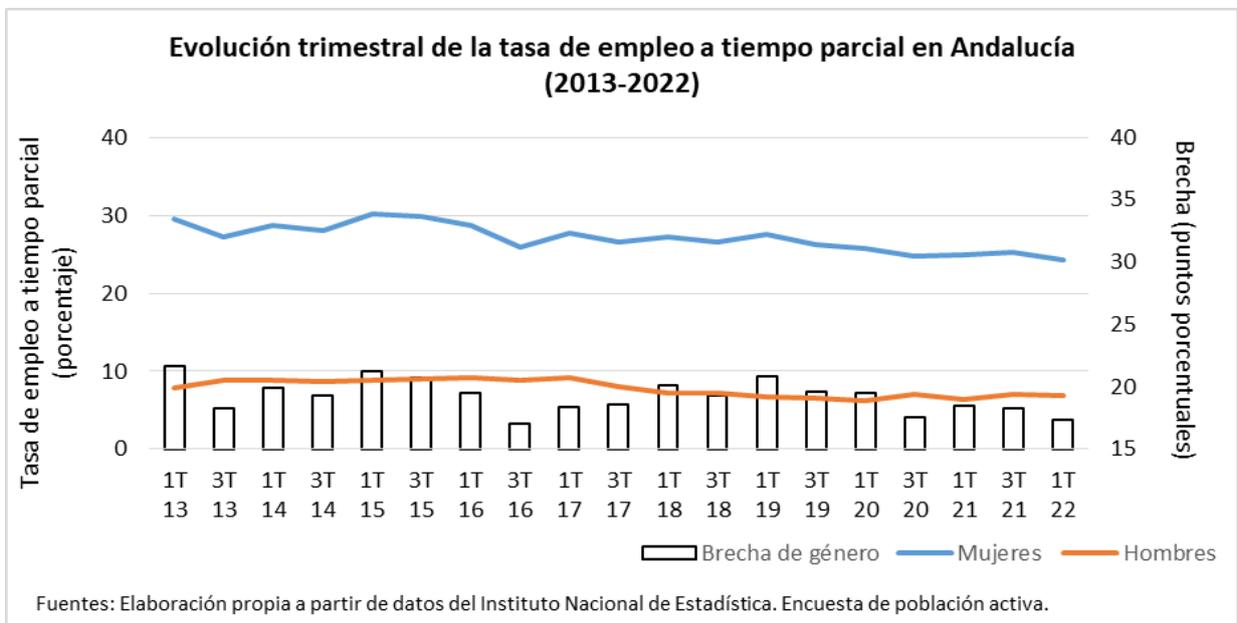
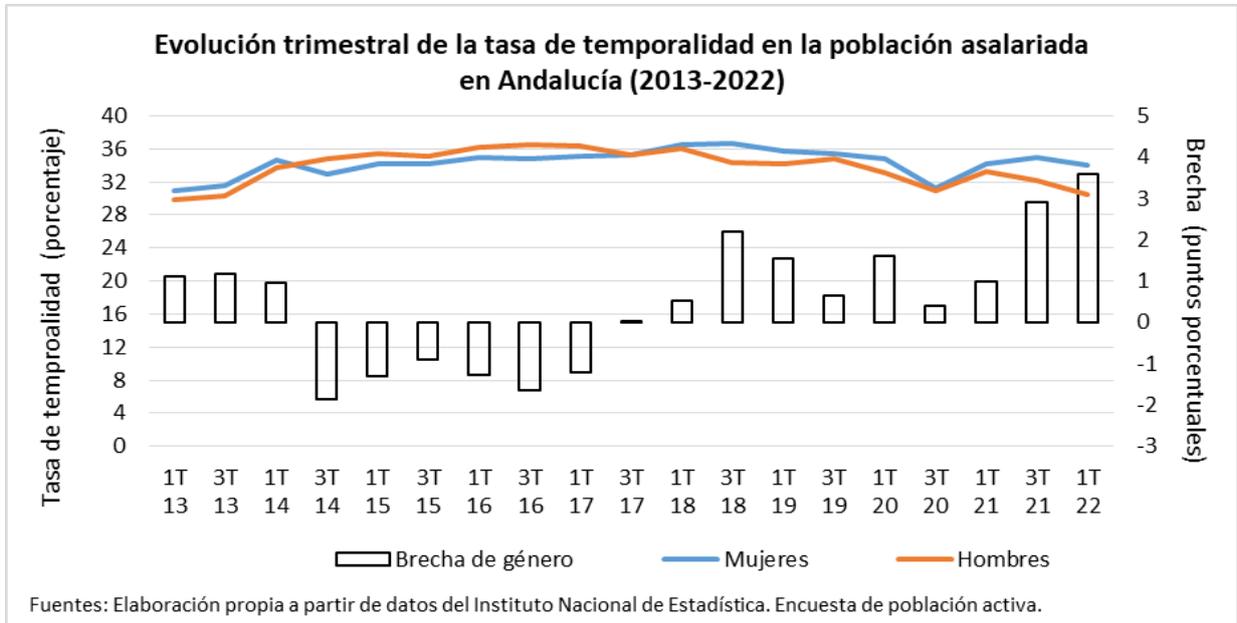


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

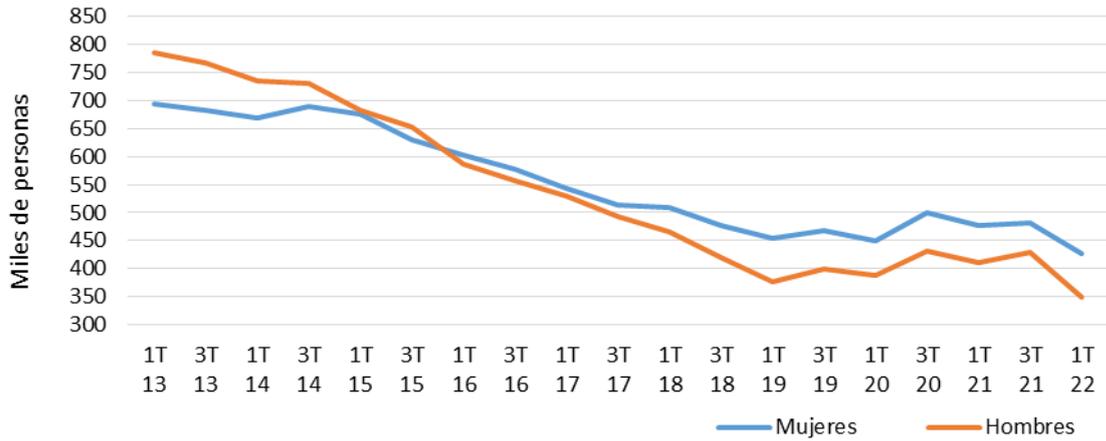
Evolución trimestral de la tasa de empleo en Andalucía (2013-2022)



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

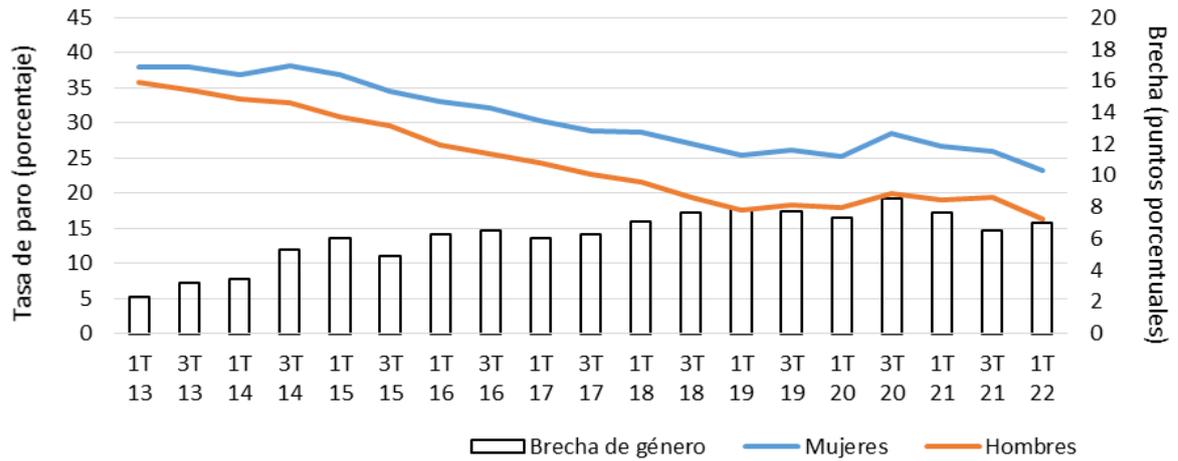


Evolución trimestral de la población parada en Andalucía (2013-2022)



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

Evolución trimestral de la tasa de paro en Andalucía (2013-2022)



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

6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

La brecha en las TIC: siete de cada diez empresas no tienen a mujeres especialistas en tecnología

Siete de cada diez empresas españolas que tienen en plantilla a profesionales de la tecnología no cuentan con mujeres expertas en este campo. Este es uno de los muchos datos que muestran la importante brecha de género en el sector de las TIC. Por ello, la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), lanza un año más la campaña coeducativa con motivo del Día internacional de las niñas en las TIC, que se conmemora el 28 de abril, y que esta edición tiene como lema #ConectaConTuFuturo. Esta acción de sensibilización está destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología, la información y la comunicación para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/171442/consejeriadeigualdadpoliticassocialesyconciliacion/rociaruiz/iam/laurafernandez/tic/brechadegenero/gobiernodeandalucia>

El IAM avanza los principales contenidos de su plan educativo en igualdad para 2022

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del Informe del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) sobre actuaciones en materia de coeducación del curso escolar 2020/2021, y ha avanzado las principales iniciativas que se impulsarán en lo que resta de 2022 mientras se cierra la programación para 2022/2023. El informe destaca que la educación es el principal instrumento de cambio social para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, por ello, se ha impulsado desde el Gobierno andaluz el papel del Instituto Andaluz de la Mujer como organismo encargado de coordinar todas las políticas de igualdad, incluidas las políticas sectoriales de igualdad en el ámbito educativo, así como organismo impulsor de muchas actuaciones coeducativas dirigidas a la sociedad en general.

En el documento, presentado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, destaca la celebración de la tercera edición del Congreso Andaluz de Coeducación, la elaboración de nuevos materiales curriculares, la campaña del Día Internacional de las Niñas en las TIC el 28 de abril, y formación a las familias en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. En los próximos meses se elaborará una serie de materiales curriculares, que estarán estructurados en tres 'contenedores': Infantil, Primaria y Secundaria. También se elaborarán tres guías didácticas, una para el alumnado, otra para las familias y otra para el profesorado. La Consejería de Educación y Deporte colaborará en la revisión de dichos recursos.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/170875/Consejeriadeligualdad/IAM/InstitutoAndaluzdeMujer/contenidos/planeducativo/igualdad>

Centros municipales de la mujer recibirán en 2022 financiación de 9,4 millones, un 17% más que al inicio de legislatura

La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha publicado este martes la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, a ayuntamientos, mancomunidades de municipios y consorcios para el mantenimiento de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) con un presupuesto récord de 9,4 millones de euros, lo que supone 1.366.081,04 euros más que al inicio de la Legislatura,

lo que significa un aumento del 17%. Según ha detallado la Junta de Andalucía, desde el año 2019 la inversión del Gobierno andaluz en estos centros de atención y asesoramiento a las mujeres, especialmente a las víctimas de violencia de género, supera los 43 millones de euros (43.384.079,1). En este tiempo la red de CMIM se ha ampliado pasando de 172 centros en 2018 a un total de 180 en 2021.

Los Centros Municipales de Información a la Mujer, que el Instituto Andaluz de la Mujer financia al 50%, abarcan todos los ámbitos de actuación: desde información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y violencia de género, así como el fomento de la participación y programas específicos de desarrollo personal, educativo, orientación profesional y laboral.

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-centros-municipales-mujer-recibiran-2022-financiacion-94-millones-17-mas-inicio-legislatura-20220419121638.html>

Casi 40.000 llamadas registradas en el teléfono andaluz de atención a las mujeres en 2021

El teléfono andaluz de atención a las mujeres, 900 200 999, ha recibido casi 40.000 llamadas (39.588) en 2021, un millar más que el año anterior. Este recurso del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) es un servicio gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas, todos los días del año, y está operativo para toda Andalucía. Además, es una línea anónima y confidencial y el equipo humano que lo atiende está formado por personal de las ramas de la Psicología, Derecho y Trabajo Social. De esta forma, permite resolver de manera inmediata dudas y problemas diversos.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/171693/Consejeriadeligualdad/IAM/InstitutoAndaluzdeMujer/atencion/mujeres/llamadas>

I Plan estratégico de la Juventud 2022-2026 (PEJA). Junta de Andalucía, 2022

El I Plan Estratégico de la Juventud 2022-2026 es una actuación de carácter transversal de toda la Administración autonómica andaluza destinada a los jóvenes de entre 14 y 35 años, que va a suponer un gasto público de 803,49 millones de euros.

Este Plan contempla entre sus valores la equidad social, integrando para ello la **perspectiva de género** y la dimensión geográfica, para generar igualdad de oportunidades e inclusión social. Cuenta con 21 objetivos estratégicos y 60 programas que se ordenan en torno a seis ejes. El primer eje Educación y Formación, engloba 5 de los 21 objetivos estratégicos del Plan, entre ellos la reducción de las tasas de abandono escolar temprano y la mejora de las competencias transversales de para adquirir empleo. El segundo eje, Empleo y Emprendimiento, también concentra el mayor número de objetivos (8) y de programas (20). Entre sus objetivos se encuentra aumentar el porcentaje de mujeres en sectores donde existe infrarrepresentación. El tercer eje que se ocupa de la Emancipación y Vivienda, se centra en dos objetivos y cuatro programas. Entre estos, uno dirigido a proporcionar apoyo a mujeres jóvenes embarazadas y a madres jóvenes sin recursos con hijos/as. Como cuarto eje se ha definido el Fomento de Hábitos Saludables y Prevención de la Violencia, que aborda dos objetivos, la promoción de hábitos de vida saludables y la reducción de los índices de violencia juvenil, a través de 13 programas. En este eje figuran actuaciones el Plan andaluz contra el VIH/SIDA y otras ITS o la prevención del acoso escolar y el ciberacoso. El quinto se dedica a la Participación Juvenil, que se centra en el objetivo estratégico de aumentar el número de jóvenes que participan activamente en el desarrollo de la sociedad, con actuaciones como el fomento de la participación de jóvenes andaluces en los programas europeos, especialmente en el ámbito rural. Por último, se ha incluido el eje llamado “de carácter transversal”, en el que se desarrollan como objetivos el establecimiento de nuevos y eficaces mecanismos de comunicación y coordinación entre las administraciones públicas; el aumento y actualización de medios y canales de comunicación con el público joven y la reducción del porcentaje de jóvenes en riesgo de exclusión social.

<https://ws101.juntadeandalucia.es/patiojoven/documents/20127/87964/PEJA+%282%29.pdf/98510431-5ea3-6011-5682-0c7c7172e0ed?t=1650547227114>

La Junta de Andalucía pide al Gobierno prorrogar la financiación contra violencia de género mientras se negocia un nuevo Pacto de Estado

La consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, ha reclamado este lunes al Gobierno de España una prórroga de la financiación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (PEVG) mientras los partidos políticos negocian en el Congreso de los Diputados un nuevo acuerdo, de manera que las comunidades autónomas no tengan que interrumpir los programas, refuerzos y recursos desarrollados durante estos últimos cinco años hasta la aprobación del nuevo. El pacto fue aprobado en septiembre del año 2017 por los grupos políticos con representación parlamentaria con una financiación de 1.000 millones y en él se recogen 290 medidas que han de implementarse hasta 2022. Según la Junta de Andalucía, el Ministerio de Igualdad ha comunicado a las comunidades autónomas la constitución de un grupo de trabajo para abordar la actualización de dicho acuerdo, con nuevos objetivos y medidas.

<https://www.europapress.es/esandalucia/malaga/noticia-junta-pide-gobierno-prorrogar-financiacion-contra-violencia-genero-mientras-negocia-nuevo-pacto-estado-20220328144524.html>

Artesanía para la recuperación de las víctimas de violencia de género

Andalucía ha puesto en marcha el proyecto de formación Meraki, impulsado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), dirigido a mujeres víctimas de violencia de género para la mejora de su cualificación para acceder al mercado laboral con la artesanía como hilo conductor, así como sus competencias para el emprendimiento con el propósito de favorecer su recuperación y promover la normalización de sus vidas. Meraki es una iniciativa piloto que se va a desarrollar en las provincias de Almería, Córdoba, Huelva y Jaén con la asistencia de 20 mujeres que han sufrido violencia machista.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/170465/IAM/Mujer/ViolenciadeGenero/Victimas/Artesania/Formacion>

Primer protocolo para la atención personalizada de las mujeres gitanas que sufren violencia de género

La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha elaborado su primer protocolo de atención específica a mujeres gitanas víctimas de violencia de género. Un documento que forma parte del proyecto de mejora de la respuesta institucional de la Junta de Andalucía ante las violencias machistas impulsado por el Gobierno andaluz y que ha derivado en una serie con diez protocolos de actuación cuyo objetivo es garantizar y perfeccionar la atención coordinada de la administración andaluza, entes locales, agentes sociales y demás entidades, así como delimitar los ámbitos de actuación que pueden intervenir en las diferentes situaciones de violencia hacia las mujeres.

El Protocolo de atención específica a mujeres gitanas víctimas de violencia de género persigue dar una respuesta personalizada a situaciones complejas y especiales contemplando mecanismos para su seguimiento y evaluación, permitiendo mejorar la respuesta de los diferentes órganos implicados para la eficaz atención, asistencia integral y protección de las mujeres gitanas. Con tal fin se establecen una serie de directrices o pautas homogéneas sobre las que se basará la atención a las mujeres gitanas víctimas de la violencia machista en el que se contemplen sus especificidades y su realidad, mejorando la prevención y la intervención que se realiza con ellas, garantizando el acceso a la justicia, la recuperación física y emocional de las víctimas, el resarcimiento de daños y la restitución de sus derechos y evitando su revictimización.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/171233/IAM/Mujer/ViolenciadeGenero/Mujeresgitanas/Protocolo>

Internacional

Brecha salarial de género: el Parlamento Europeo a favor de medidas vinculantes de transparencia salarial

El pleno del Parlamento Europeo ha respaldado el inicio de las negociaciones con los gobiernos de la UE sobre la propuesta de la Comisión para una directiva sobre transparencia retributiva. El Parlamento quiere obligar a las empresas con al menos cincuenta personas trabajadoras a publicar información que facilite comparar salarios y evidenciar posibles diferencias de género en los sueldos. Las herramientas para evaluar y comparar los niveles retributivos deberán basarse en criterios neutrales respecto al género e incluir sistemas de evaluación y clasificación de los empleos también neutrales. Si la información sobre salarios muestra la existencia de una diferencia de género de al menos el 2,5% (frente al 5% que proponía la Comisión), las autoridades nacionales tendrán que garantizar que las empresas, en cooperación con las y los representantes de las personas trabajadoras, efectúan un análisis conjunto de los salarios y desarrollan un plan de acción de género. El Parlamento plantea que la Comisión cree un certificado para distinguir a las compañías que no tengan una brecha retributiva de género.

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20220401IPR26532/brecha-salarial-de-genero-el-pe-apoya-medidas-de-transparencia-obligatorias>

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género lanza la herramienta Igualdad de género en el mundo académico y la investigación (GEAR)

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) lanza una herramienta para mejorar la igualdad de género en la academia y la investigación (GEAR), que ofrece un asesoramiento más personalizado a las organizaciones de investigación e innovación. Esta actualización amplía la orientación más allá de las universidades y las organizaciones que realizan investigaciones para brindar a un público más amplio acceso a una forma sencilla de hacer que los planes de igualdad de género formen parte de sus estrategias institucionales.

A pesar de los avances, la investigación y la innovación en la UE se caracterizan por importantes desigualdades de género. Las mujeres investigadoras siguen estando insuficientemente representadas en el sector de las TIC (22,4 %), como profesoras y personal de nivel superior en el mundo académico (26,2% de mujeres en puestos de grado A, que desciende al 18% en ingeniería y tecnología), y en puestos de toma de decisiones, como jefas en el Sector Educación Superior (23,6%) (Cifras 2021).

EIGE creó la herramienta GEAR en colaboración con la Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea para abordar la reproducción estructural de las desigualdades, los sesgos de género inconscientes y los estereotipos de género en las instituciones de investigación y educación superior. Esta herramienta ayuda a identificar las desigualdades de género dentro de las instituciones y organizaciones, y brinda orientación para crear planes de igualdad de género para superar la fuente de estos problemas a través del cambio institucional. La herramienta impulsa este cambio al proporcionar evidencias en políticas, programas y proyectos exitosos, destacando los factores que lideran el progreso de la igualdad de género en la investigación y la innovación.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

INFORMES

Informe sobre las prácticas presupuestarias de las comunidades autónomas. Instituto de Estudios Fiscales, 2022 (Baños, J., Montolio, D. y Picanyol, C. Papeles de Trabajo 4/2022)

Las comunidades autónomas gestionan alrededor de un tercio del total del gasto público en España y por tanto la calidad en la administración de las finanzas autonómicas tiene un gran impacto en los resultados fiscales globales. El objetivo del presente informe es aportar una descripción completa de las prácticas actuales, así como generar recomendaciones para su mejora.

Este informe **destaca la estrategia andaluza de Presupuesto y género que la consejería con competencia en materia de Hacienda** lleva desarrollando desde 2003. Y se señala por su carácter pionero en la Administración pública española la realización de Auditorías de Presupuesto y de Género (APG), las cuales están diseñadas para valorar el grado de integración de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de las políticas presupuestarias.

https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2022_04.pdf

Violencia digital de género: una realidad invisible. Policy brief para abordar su impacto en la sociedad. ONTSI, 2022

El Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), dependiente de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, ha publicado un estudio sobre violencia de género en Internet. En 'Violencia digital de género: una realidad invisible' se analiza esta problemática que sufren las mujeres en Internet y en las redes en forma de agresiones y delitos contra su honor e intimidad, muchas veces por parte de atacantes anónimos, lo que dificulta su solución. El informe alerta también sobre la vulnerabilidad de las profesionales que tienen exposición en redes sociales e Internet. Por ejemplo, mujeres en puestos públicos o de responsabilidad (como políticas o periodistas), muchas de las cuales se ven obligadas a cerrar sus perfiles en redes sociales, o acaban renunciando a su identidad 'online', incluso cuando la necesitan para ejercer su trabajo. Esta renuncia, además de tener repercusiones sociales, puede afectar a su vida profesional, incluso tener un coste. El Parlamento Europeo lo ha estimado en hasta 89.300 millones de euros para el conjunto de la UE. Este documento recomienda ampliar las bases legislativas y participativas para ayudar a la prevención, afrontamiento e intervención del problema. Entre otras medidas, proponen crear líneas específicas de ayuda y observatorios estables de comunicación en coordinación con los proveedores de las plataformas donde las mujeres sufren violencia digital de género.

https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-04/violenciadigitalgenerounarealidadinvisible_2022.pdf

Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas para el futuro. Consejo Económico y Social, 2022

Este informe parte de la necesidad de visibilizar la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres, tanto en el terreno del trabajo remunerado como en la distribución de los trabajos de cuidados y atención a las personas así como en otras dimensiones de la organización económica y social. Es preciso dejar constancia del severo impacto de la pandemia sobre esta realidad, pues las desigualdades preexistentes se han visto amplificadas. De esta manera, la pandemia generada por el Covid-19 ha reducido las rentas de las mujeres un 4% más que las de los hombres. También se recoge que las mujeres en España presentan una clara desventaja respecto a la media de la UE en cuanto al mayor tiempo dedicado a las actividades relacionadas con cuidados (15ª posición); así como los escasos avances que se han realizado en los ámbitos del empleo (12ª posición) y en el ámbito monetario (17ª). El estudio recalca la importancia de proseguir fomentando la implantación, desarrollo y aplicación efectiva de medidas dirigidas a reducir la brecha salarial y la de las pensiones para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

<http://www.ces.es/documents/10180/5282746/Inf0122.pdf>

Igualdad de género en la Recuperación y Fondo de Resiliencia. Parlamento Europeo, 2022

El impacto negativo de la crisis del Covid-19 en la situación social y económica de las mujeres desencadenó un debate sobre la necesidad urgente de una respuesta política a la pandemia sensible al género. En este contexto, el establecimiento del Mecanismo de Recuperación y

Resiliencia (MRR), el mayor instrumento financiero de apoyo a la recuperación en los Estados miembros de la UE, es una oportunidad para canalizar recursos hacia medidas que tengan en cuenta los principios de igualdad de género. También es una oportunidad de poner en práctica los compromisos a largo plazo de la UE para incorporar la perspectiva de género en diferentes políticas y aplicar principios presupuestarios de género al gasto de la UE. Ofreciendo una visión general de cómo se ha incorporado la igualdad de género en el Reglamento MRR, este informe explica lo que se esperaba de los Estados miembros cuando estaban preparando sus planes de recuperación y resiliencia (PRTR) en materia de igualdad de género. También proporciona ejemplos prácticos de reformas e inversiones que han tenido en cuenta la igualdad de género, de los 22 Planes aprobados a finales de 2021 (Bélgica, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Austria, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia).

De acuerdo con el Reglamento MRR, todos los PRTR analizados declaran la igualdad de género como un objetivo horizontal, a tener en cuenta en todas las medidas. Sin embargo, no todos los Estados miembros incluyeron reformas o inversiones específicas que abordaron los desafíos relacionados con la igualdad de género de manera explícita o indicando a las mujeres como principales beneficiarias. Este análisis muestra que las medidas más numerosas e innovadoras están presentes en los planes de Bélgica, España, Italia y Austria.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698757/EPRS_BRI\(2021\)698757_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698757/EPRS_BRI(2021)698757_EN.pdf)

Informe de 2022 sobre la igualdad de género en la UE. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Comisión Europea, 2022

2022 Report on gender equality in the EU

La Estrategia de Igualdad de Género de la Comisión Europea 2020-2025 establece para el UE el marco actual para promover uno de sus valores fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres. El año 2021 fue el segundo año de su implementación. También fue el segundo año de la pandemia de COVID-19, que expuso claramente la persistencia de algunas desigualdades profundamente arraigadas en la sociedad y en la economía, al mismo tiempo que recuerda la dependencia de la sociedad en las mujeres y su trabajo, y su continua infravaloración. Este informe hace un balance de las principales iniciativas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos doce meses en las áreas clave de la Estrategia: (1) libertad de violencia de género y estereotipos, (2) prosperar en una economía con igualdad de género, (3) liderar una sociedad igualitaria, (4) transversalidad de género y financiación con enfoque de género y 5) promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. El informe se centra en acciones y logros clave en materia de igualdad de género por parte de las instituciones de la UE y Estados miembros. Muestra algunas prácticas inspiradoras y proyectos innovadores y presenta claves tendencias y los datos disponibles más recientes.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf

¿Por qué la relación de género del profesorado está desequilibrada? OCDE, 2022

Why is the gender ratio of teachers imbalanced?

Las mujeres están fuertemente sobrerrepresentadas entre el personal docente de primaria y secundaria. Esto puede explicarse, al menos en parte, por los estereotipos de género, pero también por el atractivo de la profesión para las madres trabajadoras y por las diferencias en los niveles salariales relativos en la docencia para hombres y mujeres. Reconocer la contribución del personal docente a la sociedad podría ayudar a atraer a las y los candidatos mejor calificados a la profesión docente, independientemente del género.

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8fea2729-en.pdf?expires=1649671106&id=id&accname=guest&checksum=88E33764410EC82D3FD85984A58E1B48>

El liderazgo de las mujeres en la acción medioambiental. OCDE, 2022

Women's leadership in environmental action

La participación de las mujeres en la toma de decisiones ambientales es importante para promover tanto la igualdad de género como la acción ambiental. La presencia de mujeres en la toma de decisiones políticas está vinculada a objetivos y políticas climáticas más ambiciosos. Las mujeres en los directorios corporativos priorizan constantemente los problemas ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos el clima y la sostenibilidad. En la sociedad civil, las mujeres de todo el mundo están creando poderosas redes para combatir la degradación ambiental y abordar las desigualdades relacionadas con el clima. A pesar de estos beneficios, persisten importantes brechas de género en el liderazgo ambiental en todos los países y sectores, y algunas de las más amplias ocurren en países especialmente vulnerables al cambio climático y donde sus impactos diferenciados por género son más agudos. Este documento revisa la evidencia existente sobre el liderazgo ambiental de las mujeres en la gobernanza pública, las industrias ambientalmente sensibles y la sociedad civil, y su impacto en los resultados ambientales en estos sectores. Identifica posibles acciones de política, así como áreas para una mayor recopilación de datos e investigación.

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f0038d22-en.pdf?expires=1652172733&id=id&accname=guest&checksum=C04DD5DDE1CC27CD0B0CE00F4678DDE3>

Una estrategia para la integración de género en el Fondo Monetario Internacional. Nota conceptual. FMI, 2022

A proposed strategy for mainstreaming gender at the IMF

El FMI está preparando su primera estrategia para incorporar la perspectiva de género. La incorporación de la perspectiva de género en el FMI comienza con el reconocimiento de que muchas disparidades de género son macrocríticas y que las políticas económicas y financieras pueden exacerbarlas o reducirlas. Además de sus propios beneficios intrínsecos, mejorar el acceso de las mujeres a las oportunidades y a la toma de decisiones va de la mano de un mayor crecimiento económico, una mayor estabilidad y resiliencia económica y financiera, y una menor desigualdad. La atención a la igualdad de género nunca ha sido más urgente, ya que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las brechas preexistentes, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. La estrategia propuesta tiene como objetivo integrar la igualdad de género en la supervisión, los préstamos y el desarrollo de capacidades del FMI. Se centra en las áreas de especialización del Fondo, es decir, la política y el análisis macroeconómico y financiero. La estrategia de género propuesta también busca complementar los esfuerzos de otras organizaciones que ya se han iniciado en este campo. Esta propuesta se presentará para su consideración y aprobación al Directorio Ejecutivo del FMI en la primavera de 2022.

<https://www.imf.org/-/media/Files/Topics/Gender/gender-strategy-consultation-note-021022.ashx>

La mujer, la empresa y el Derecho 2022. Banco Mundial, 2022

Woman, business and the law, 2022

Según el informe del Banco Mundial titulado La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022, alrededor de 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. En 86 países, las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral, y 95 países no garantizan la

igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. A nivel mundial, las mujeres todavía acceden a solo tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres, lo que se traduce en una puntuación total de 76,5 sobre 100 puntos, que indicaría la existencia de una paridad jurídica completa. Sin embargo, a pesar del efecto desproporcionado que la pandemia mundial ha generado en la vida y los medios de subsistencia de las mujeres, 23 países reformaron sus leyes en el 2021 y dieron pasos muy necesarios para promover la inclusión económica de las mujeres, según el informe.

Este informe es la octava edición de una serie de estudios anuales en los que se evalúan las leyes y regulaciones en 190 economías, en ocho áreas que afectan la participación económica de las mujeres: movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, empresariado, activos y jubilación. El informe de este año también incluye una investigación piloto sobre los marcos jurídicos relativos al acceso a servicios de cuidado infantil disponibles, asequibles y de calidad, así como sobre la implementación de las leyes.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/36945/9781464818172.pdf>

Índice de Mujeres en el Trabajo. PwC, 2022

Women in Work Index

El informe Índice de Mujeres en el Trabajo de PwC, que cumple una década, brinda la oportunidad de reflexionar sobre los impactos reales de la pandemia de COVID-19 en la vida, el trabajo, la prosperidad económica y el bienestar general de las mujeres; y, lo que es más importante, pone la mirada en el futuro. En 2020, el Índice de Mujeres en el Trabajo cayó por primera vez en su historia debido a los impactos de la pandemia de COVID-19. Según el análisis practicado, después de una década de lentas pero constantes mejoras en los resultados laborales de las mujeres, el progreso hacia la igualdad de género en el trabajo se retrasó al menos dos años en los 33 países de OCDE. Las pérdidas de empleo de las mujeres por la pandemia de COVID-19 fueron relativamente peores que las de los hombres. Esto se demostró con mayores tasas de desempleo femenino y menor participación femenina en el mercado laboral en 2020 en toda la OCDE. En todo el mundo, las economías se están recuperando del daño causado por la pandemia de COVID-19, y la acción del gobierno y las empresas para abordar la crisis climática es mayor que nunca. Los nuevos empleos verdes que se crean en la transición a las emisiones cero presentan enormes oportunidades para las economías y la fuerza laboral a nivel mundial.

<https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> de datos e investigación

ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

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

Fuentes	Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía Instituto Nacional de Estadística Ministerio de Trabajo y Economía Social Ministerio de Sanidad. Ministerio de Cultura y Deporte Ministerio de Educación y Formación Profesional
----------------	---