

Boletín de presupuesto y género
Septiembre 2022



Edita: Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Junta de Andalucía.

Responsable de la edición: Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea.

ÍNDICE

1.	NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO	4
2.	SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+	5
3.	INDICADORES DE COYUNTURA	6
4.	INDICADORES ESTRUCTURALES	8
5.	ANEXO GRÁFICO	11
6.	NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO	16
	ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES	21

Boletín de Presupuesto y Género nº 88.
Este boletín tiene una periodicidad mensual.

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

El progreso en la igualdad de género en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los últimos datos disponibles sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) muestran que el mundo no se encamina a superar la desigualdad de género en 2030. La pandemia por COVID-19 y los retrocesos en cuanto a los derechos sexuales y reproductivos han supuesto un lastre para la igualdad de género. La violencia contra las mujeres continúa siendo inaceptablemente alta; la crisis sanitaria, climática y humanitaria a nivel global ha aumentado el riesgo de violencia, especialmente para las mujeres y niñas más vulnerables, que se sienten ahora más en riesgo que antes de la pandemia. Solo el 47% de los datos necesarios para hacer el seguimiento de los progresos en el ODS5, Igualdad de género, están disponibles, lo que hace a las mujeres y las niñas efectivamente invisibles. El Informe de Naciones Unidas “El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Panorama de género 2022” presenta evidencias en esta materia en los 17 ODS y activa las alertas sobre el largo camino a recorrer para alcanzar la igualdad de género, entre los que destacan los siguientes datos:

ODS 1. Fin de la pobreza. Para fines de 2022, alrededor de 383 millones de mujeres y las niñas vivirán en la pobreza extrema en comparación con los 368 millones de hombres y niños.

ODS 2. Hambre cero. 1 de cada 3 mujeres experimentó inseguridad alimentaria moderada o severa en 2021, el encarecimiento del precio de los alimentos está exacerbando el hambre en el mundo.

ODS 3. Salud y bienestar. La pandemia repercutió con más crudeza en la salud mental de las mujeres que en la de los hombres, con mayor prevalencia de la ansiedad (28% en mujeres y 22% en hombres) y mayor trastorno depresivo (30% en mujeres y 24% en hombres).

ODS 4. Educación de calidad. Un 54% de niñas se encuentran fuera del sistema educativo formal en todo el mundo viven en países afectados por los conflictos. El aumento de los embarazos adolescentes durante la COVID-19 amenaza la educación de las niñas.

ODS 5. Igualdad de género. Al ritmo de progreso actual, podría llevar otros 286 años eliminar las leyes discriminatorias y superar las brechas imperantes en las protecciones legales para las mujeres y niñas. Las crisis mundiales de salud, climáticas y humanitarias han aumentado aún más los riesgos de la violencia, en todo el mundo, más de 1 de cada 10 mujeres y niñas de 15 y 49 años fueron objeto de violencia sexual o física ejercida por la pareja en el último año. Se estima que el cierre de escuelas y centros de cuidado infantil en 2020 produjo 512.000 millones de horas adicionales de cuidado infantil no remunerado para las mujeres en todo el mundo.

A nivel global, solo dos de los indicadores del ODS5 se consideran cercanos a la meta, la proporción de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales y la aprobación de leyes sobre igualdad de acceso a la salud y a la educación reproductivas. El 26% de los países desarrolla un sistema completo de presupuestación de género.

ODS 9. Industria, Innovación e infraestructura. Las mujeres desempeñan solo 2 de cada 10 trabajos en el campo de la ciencia, la ingeniería, y las tecnologías de la información y las comunicaciones en todo el mundo. Estas conforman solo el 16,5% de los inventores asociados a una patente.

ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles. El 49% de las mujeres de zonas urbanas informan sentirse menos seguras al caminar solas por la noche desde la irrupción del COVID-19.

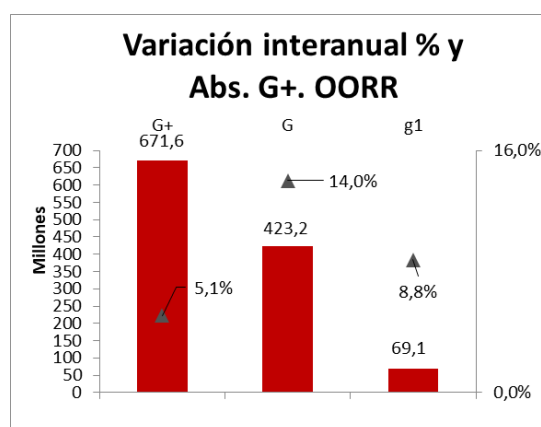
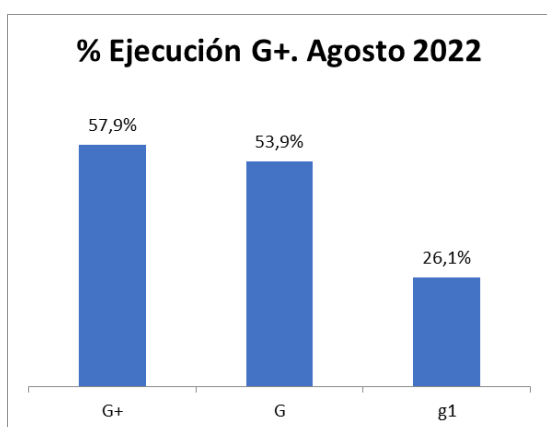
Fuente: ONU Mujeres y ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2022). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Panorama de género 2022. <https://www.unwomen.org/en/resources>.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							ago-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	22.088.074.763	1.867.552.893	23.955.627.656	13.880.454.117	57,9%	5,1%	671.555.093
G	5.752.039.910	639.449.910	6.391.489.820	3.446.050.061	53,9%	14,0%	423.185.434
g1	2.433.044.298	846.519.674	3.279.563.972	856.613.148	26,1%	8,8%	69.055.921
Total general	30.273.158.971	3.353.522.477	33.626.681.448	18.183.117.326	54,1%	6,8%	1.163.796.448

En el mes de agosto de 2022, el crédito presupuestario definitivo correspondiente a los programas pertinentes a género alcanzó los 33.626,7 millones de euros, debido a las modificaciones presupuestarias por valor de 3.353,5 millones de euros realizadas sobre el crédito inicial. Tomando en consideración las tres categorías en que los programas del Presupuesto andaluz están clasificados en función de su relevancia para la igualdad de género¹, el crédito localizado en los programas G+ o más relevantes, experimenta un incremento del 8,5%, pero su peso sobre el total disminuye, pasando de un 73% del crédito inicial a un 71,2% en el definitivo. En el caso de los programas G, de relevancia media-alta, la subida es del 11,1%, y mantienen su volumen relativo sobre el crédito pertinente total, del 19%. Finalmente, los programa g1, de relevancia baja para la igualdad de género, son los que muestran el mayor aumento en su crédito (34,8%), pasando de suponer un 8% en el conjunto del crédito inicial a un 9,8% en el definitivo.

A continuación se analiza la ejecución del crédito con pertinencia de género en agosto de 2022 y su evolución interanual. Los programa de máxima relevancia o G+ se han ejecutado en un 57,9%, lo que implica unas obligaciones reconocidas por valor de 13.880,5 millones de euros, un 5,1% más que en el mismo mes del año anterior (671,6 millones en términos absolutos). Por su parte, la ejecución de los programas G, de relevancia media-alta para la igualdad de género, ha sido del 53,9%, alcanzado sus obligaciones reconocidas 3.446,1 millones de euros, es decir, 423,2 millones de euros más que en el mismo período de 2021 (incremento del 14%). En último término, los programas de relevancia baja o g1 han ejecutado obligaciones reconocidas por valor de 856,6 millones de euros, un 26,1% de su crédito definitivo, lo que supone un 8,8% más que en 2021 (69,1 millones de euros en valores absolutos), siendo los programas que presentan menor ritmo de ejecución.



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	0,2	1,3	-0,7	0,7	0,8	0,7	2T 22	Aumenta en términos interanuales la población activa, ligeramente más en España que en Andalucía, donde, por otra parte, solo sube entre las mujeres, descendiendo entre los hombres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,8	51,2	62,6	58,7	54,0	63,7	2T 22	La tasa de actividad en España es 1,9 puntos más alta que en Andalucía. Para los hombres es mayor en ambos territorios, con una brecha de 11,4 puntos en Andalucía y 9,8 puntos en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,3	0,4	-1,0	0,1	0,1	0,1	2T 22	Baja anualmente la tasa de actividad en Andalucía, debido al descenso de los hombres en activo, ya que sube para las mujeres. En España aumenta, sin diferencias por sexo.
1.4	Población ocupada	3,9	5,7	2,6	4,0	4,7	3,5	2T 22	Sube la ocupación con respecto al mismo trimestre de 2021, más para las mujeres que para los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.5	Agro	-12,2	-33,3	-3,4	-2,7	-16,3	2,1	2T 22	Baja en el año el empleo en la agricultura, especialmente en Andalucía. El descenso es llamativamente mayor para las mujeres, sobre todo en Andalucía. A nivel nacional, se incrementa el empleo masculino en el sector.
1.6	Industria	1,1	11,8	-1,8	4,2	11,1	1,7	2T 22	En la industria, aumenta la ocupación, en mayor medida en España que en Andalucía. Sube más para las mujeres, llegando en Andalucía incluso a bajar entre los hombres.
1.7	Construcción	0,7	32,8	-2,1	1,0	14,1	-0,3	2T 22	Sube ligeramente el empleo en la construcción con respecto a 2021, pero solo para las mujeres, bajando para los hombres tanto en Andalucía como en España.
1.8	Servicios	6,4	7,5	5,3	4,7	4,6	4,8	2T 22	El sector servicios es el que mayor crecimiento anual experimenta. En Andalucía sube más el empleo femenino, y en España, el masculino.
1.9	Tasa de empleo (valor)	46,2	39,8	52,9	51,4	46,3	56,7	2T 22	La tasa de empleo femenina sigue por debajo de la masculina, con brechas de 13,1 puntos en Andalucía y 10,4 puntos en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,4	1,9	0,9	1,8	1,6	1,7	2T 22	La tasa de empleo aumenta, ligeramente más en España que en Andalucía. Por sexo, aumenta más para las mujeres en Andalucía, y más para los hombres en España.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	-1,9	1,4	-3,7	0,0	1,7	-0,8	2T 22	Baja anualmente el empleo por cuenta propia en Andalucía y se mantiene en España, en ambos casos aumentando para las mujeres y descendiendo para los hombres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,3	13,2	18,7	15,4	11,6	18,6	2T 22	La tasa de empleo por cuenta propia es mayor para los hombres, tanto en Andalucía como en España, donde la brecha es mayor.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-1,0	-0,6	-1,3	-0,6	-0,4	-0,9	2T 22	Baja la tasa de empleo por cuenta propia, más para los hombres que para las mujeres.
1.14	Asalariados/as	5,2	6,3	4,4	4,8	5,1	4,5	2T 22	Incremento anual del empleo asalariado, ligeramente mayor en Andalucía que en España, y en ambos casos de mayor intensidad para las mujeres.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	10,0	10,0	10,0	8,7	9,2	8,2	2T 22	La contratación indefinida aumenta en comparación con el mismo período de 2021, 1,3 puntos más en Andalucía, donde no hay diferencias por sexo, que en España, donde aumenta más para las mujeres.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-4,5	-0,9	-7,6	-6,8	-5,6	-8,1	2T 22	Baja el empleo temporal con respecto a 2021, en mayor medida en España que en Andalucía. Por sexo, baja más entre los hombres, sobre todo en Andalucía.
1.17	Tasa de temporalidad	29,8	31,6	28,4	22,3	24,8	19,9	2T 22	La tasa de temporalidad es más alta para las mujeres en Andalucía y España. Para el conjunto, en Andalucía es 7,5 puntos más alta que en España.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-3,1	-2,3	-3,7	-2,8	-2,9	-2,7	2T 22	Descenso anual de la tasa de temporalidad, mayor para los hombres en Andalucía, y para las mujeres en España.

Áreas /Indicadores*	Andalucía			España			Periodo	Comentario
	Total	M	H	Total	M	H		
1 Empleo								
1.19 Ocupación a tiempo completo	4,9	8,2	2,9	4,8	6,7	3,5	2T 22	Aumenta el empleo a tiempo completo, sobre todo para las mujeres.
1.20 Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,7	76,4	93,1	86,2	78,2	93,2	2T 22	La tasa de ocupación a tiempo completo es mucho mayor entre los hombres, para los que se sitúa por encima del 90% , que para las mujeres, en Andalucía y España.
1.21 Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	0,8	1,8	0,3	0,6	1,4	0,1	2T 22	Aumenta la tasa de ocupación a tiempo completo, en mayor medida para las mujeres..
1.22 Ocupación a tiempo parcial	-1,6	-1,7	-1,2	-0,6	-1,6	2,4	2T 22	Baja con respecto a 2021 la ocupación a tiempo parcial, más en Andalucía que en España. La bajada es más fuerte para las mujeres. A nivel nacional, sube para los hombres.
1.23 Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,3	23,6	6,9	13,8	21,8	6,8	2T 22	La tasa de ocupación a tiempo parcial es 16,7 puntos mayor para las mujeres en Andalucía , y 15 puntos en España.
1.24 Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-0,8	-1,8	-0,3	-0,6	-1,4	-0,1	2T 22	Desciende con respecto a 2021 la tasa de ocupación a tiempo parcial.
1.25 Población parada	-13,2	-11,3	-15,5	-17,6	-17,9	-17,3	2T 22	Baja el paro por cuarto trimestre consecutivo, con un mayor descenso en España que en Andalucía. Por sexo, en Andalucía desciende más para los hombres, y en España, para las mujeres.
1.26 Tasa de paro (valor)	18,7	22,3	15,6	12,5	14,2	11,0	2T 22	La tasa de paro es más alta para las mujeres, y la brecha es mayor en Andalucía que en España. Para el conjunto de la población, la tasa Andaluza supera a la española en 6,5 puntos porcentuales.
1.27 Variación de la tasa de paro	-2,9	-3,2	-2,7	-2,8	-3,2	-2,4	2T 22	Disminuye la tasa de paro en comparación con el mismo trimestre de 2021, en mayor medida la femenina que la masculina.
1.28 Parados/as que buscan primer empleo	-26,4	-30,0	-22,2	-18,7	-15,1	-22,4	2T 22	Importante disminución anual del número de personas desempleadas que buscan su primer empleo, mayor en Andalucía que en España. Mientras que en Andalucía baja más esta situación para las mujeres, en España desciende más para los hombres.
1.29 Parados/as larga duración (> 2 años)	-8,0	-7,2	-9,1	1,8	2,8	0,4	2T 22	El desempleo de larga duración baja interanualmente en Andalucía, más para los hombres que para las mujeres, mientras que sube en España, sobre todo el femenino.
1.30 Población inactiva	1,4	-0,1	3,6	0,2	0,2	0,1	2T 22	Aumenta en comparación con 2021 la población inactiva en el segundo trimestre del año, en mayor medida en Andalucía que en España. En Andalucía, baja ligeramente entre las mujeres, sin conseguir marcar la tendencia del conjunto.
1.31 Por motivos de estudio	8,8	6,0	11,8	4,0	4,4	3,6	2T 22	Aumento interanual del número de personas inactivas por estar estudiando, mayor para las mujeres en España, y para los hombres en Andalucía.
1.32 Por jubilación	-0,4	-2,2	0,7	2,2	3,2	1,5	2T 22	Incremento anual del número de personas inactivas por estar jubiladas en España, mayor entre las mujeres, y descenso en Andalucía, debido a la disminución de este motivo de inactividad entre para las mujeres, ya que aumenta entre los hombres.
1.33 Por labores del hogar	-5,1	-4,1	-11,0	-2,0	-1,1	-8,0	2T 22	La inactividad por dedicación a tareas del hogar baja, sobre todo para los hombres.
1.34 Paro registrado	-3,0	-2,3	-4,0	-12,3	-11,2	-13,8	AGO 22	Baja interanualmente el paro por decimosexto mes consecutivo, presentando el segundo menor descenso de estos 16 meses. En España la bajada cuadruplica la registrada en Andalucía, y en ambos territorios es ligeramente menor para las mujeres.
1.35 Contratos registrados	-16,9	-15,5	-17,8	-8,8	-7,1	-10,1	AGO 22	La contratación desciende con respecto al año anterior, prácticamente el doble en Andalucía que en España. Baja más para los hombres que para las mujeres, siendo la brecha de género menor en Andalucía.
1.36 Indefinidos	625,5	527,4	696,8	325,9	299,3	346,6	AGO 22	Se mantiene la tendencia al alza de la contratación indefinida, en comparación con el mismo mes del año anterior. El incremento es mayor en Andalucía que en España, y sube más para los hombres que para las mujeres en ambos ámbitos geográficos.
1.37 Temporales	-48,0	-42,1	-52,2	-39,7	-34,9	-43,5	AGO 22	La comparación interanual muestra nuevamente descenso en la contratación temporal, más entre los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.38 Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-35,7	-30,0	-39,9	-31,0	-27,5	-34,0	AGO 22	La tasa de temporalidad en los contratos registrados muestra nuevamente descenso en la comparativa interanual, ligeramente superior en Andalucía que en España, y mayor para los hombres en ambas zonas geográficas.
1.39 Afiliaciones SS	58,5	19,8	91,8	59,0	20,2	92,2	AGO 22	Importante incremento de las personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del mes de agosto con respecto al mismo periodo del año anterior, mucho mayor en los hombres que en las mujeres, tanto en Andalucía como en España.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

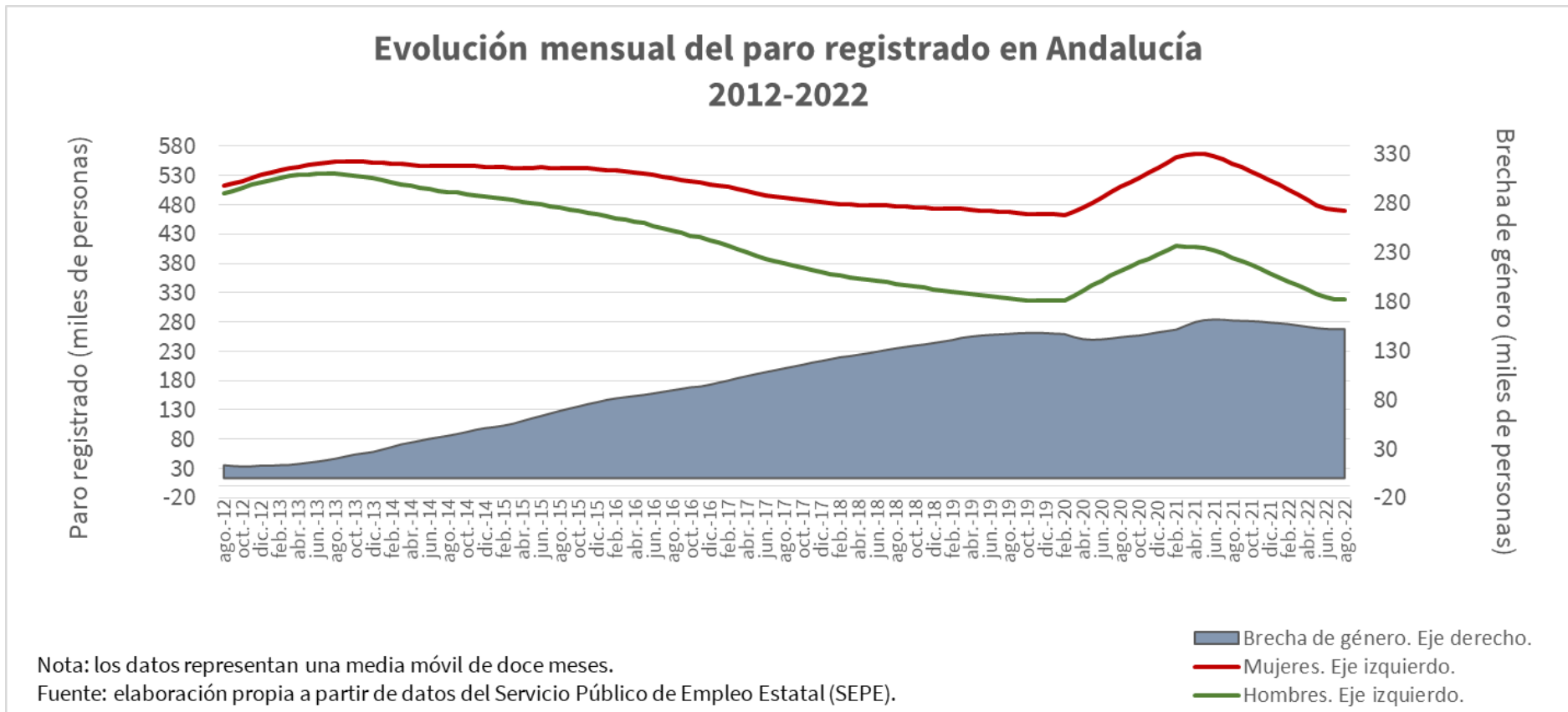
* Datos en porcentaje del total de la población, salvo otra indicación (Ver definición y fuentes en anexo 6).

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	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

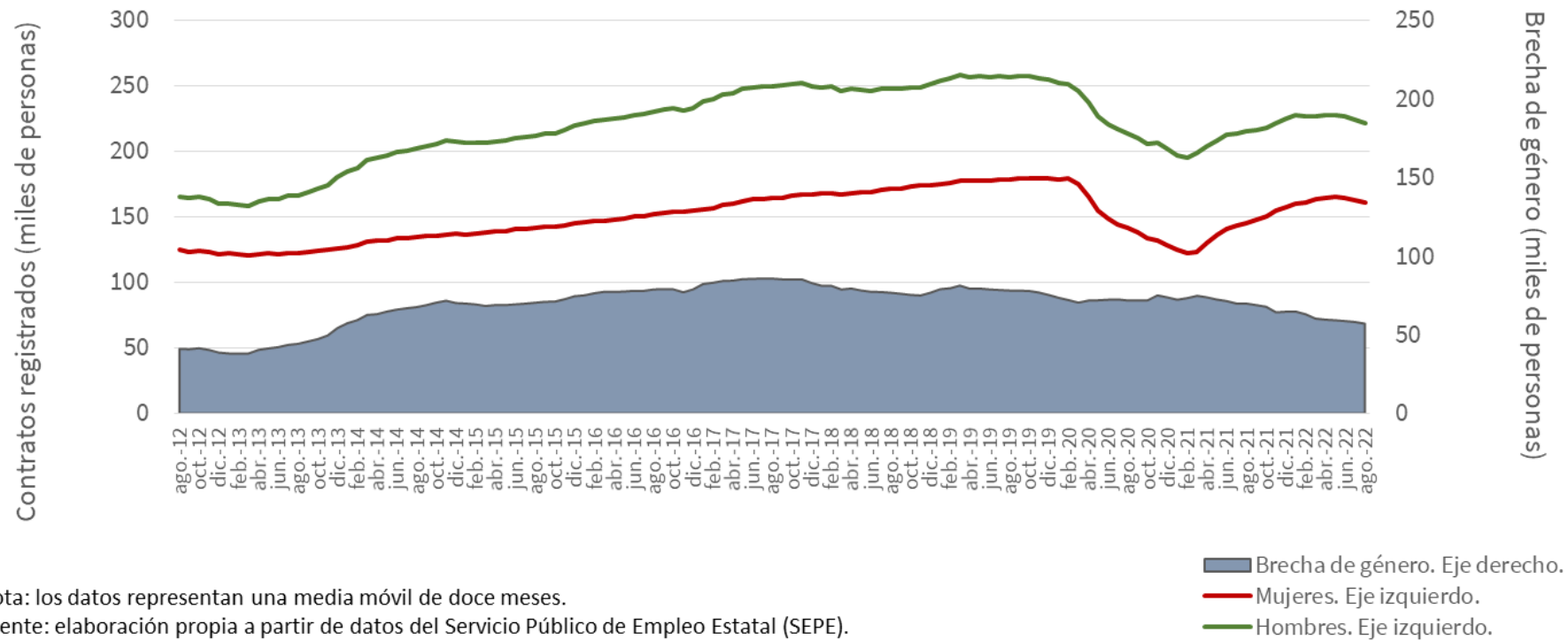
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (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 en personas de 60 años o más	55,4%	44,6%					24/05/2022
5.8	Fallecidos por COVID 19 en Andalucía en personas de 60 años o más	44,8%	55,2%					24/05/2022
5.9	Tasa de mortalidad por COVID 19 en Andalucía (tasa por 100.000) en personas de 60 años o más	634,3	565,5					24/05/2022
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

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Podery toma de decisiones							
7.1	Com posición de Parlam entos Autonóm icos	45,9	54,1	47,0	53,0			2021
7.2	Alcaldías	24,1	75,9	22,2	77,8			2021
7.3	Gobiernos autonóm icos	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



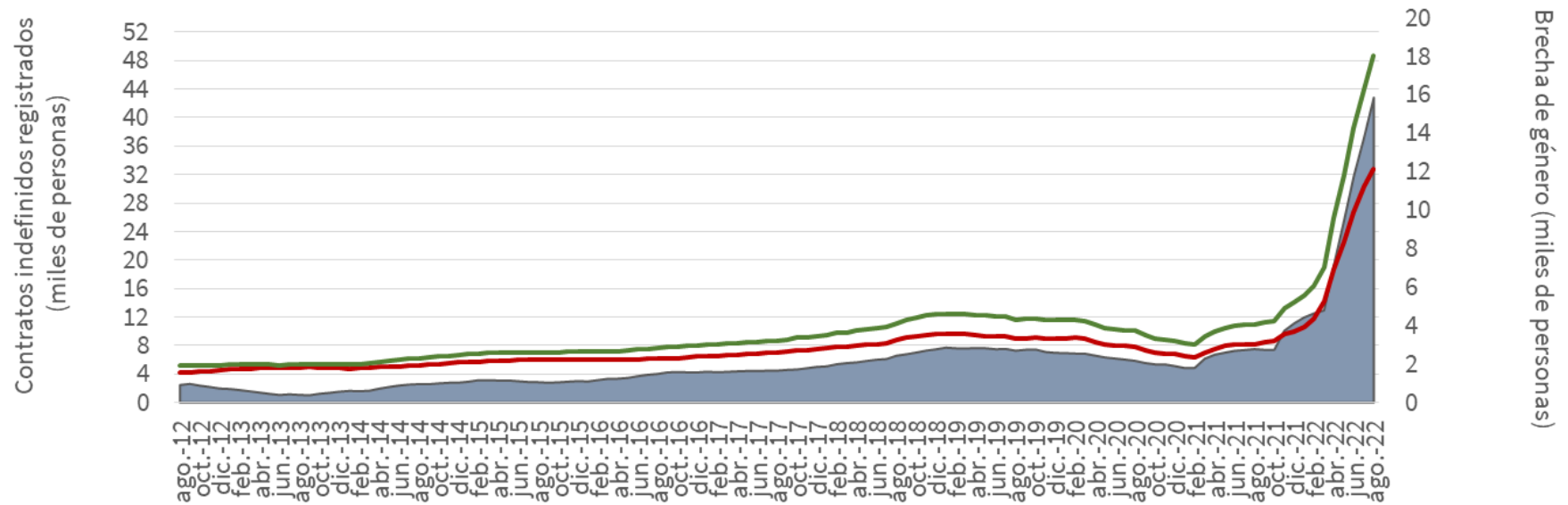
Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2012-2022



Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2012-2022

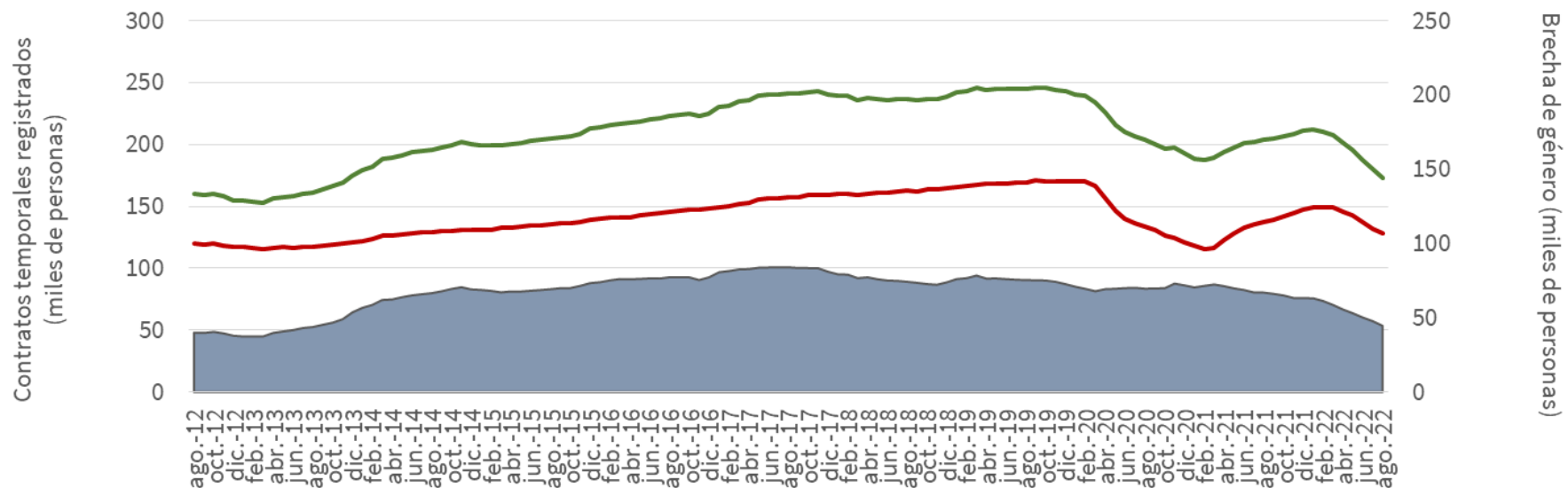


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

- Brecha de género. Eje derecho.
- Mujeres. Eje izquierdo.
- Hombres. Eje izquierdo.

Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2012-2022

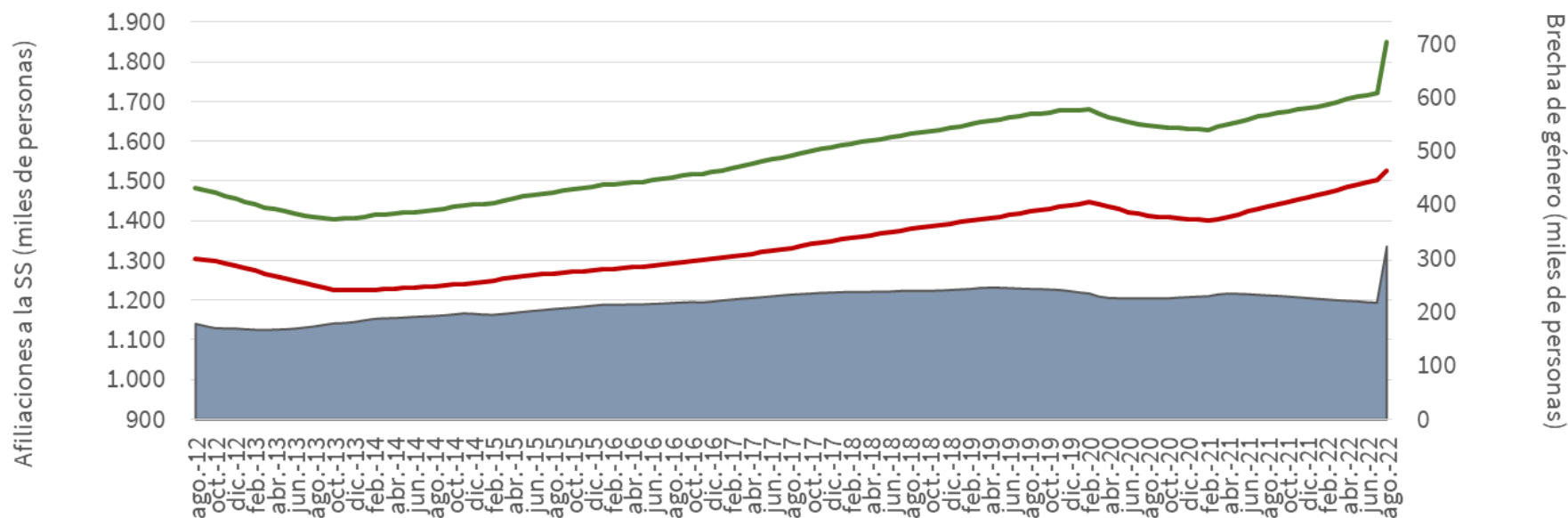


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

- Brecha de género. Eje derecho.
- Mujeres. Eje izquierdo.
- Hombres. Eje izquierdo.

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



Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

- Brecha de género. Eje derecho.
- Mujeres. Eje izquierdo.
- Hombres. Eje izquierdo.

6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

Moreno destaca la fuerza, el trabajo y talento de las mujeres empresarias, claves para la prosperidad y el avance de Andalucía

El presidente de la Junta, Juanma Moreno, ha subrayado que el empuje, la fuerza, el trabajo y el talento de las mujeres empresarias son claves para la prosperidad y el avance de Andalucía, en el acto de entrega del I Premio de la Asociación de Mujeres Empresarias Granadinas y Autónomas (AMEGA). Moreno ha indicado que el emprendimiento es fundamental para Andalucía, al mismo tiempo que ha incidido en la importancia de construir un modelo de sociedad que tenga capacidad de generar empleo, desarrollo y bienestar y en donde el empresariado, el emprendimiento y los autónomos y, especialmente, las mujeres tienen un papel fundamental. "No podremos conseguir la cuota de desarrollo que queremos sin la participación activa del 52% de la población. Es incomprensible que en muchos Consejos de Administración, cooperativas o reuniones de empresarios lo que haya sea mayoritariamente hombres porque ello limita las posibilidades de desarrollo de nuestra comunidad autónoma", ha apuntado el presidente de la Junta de Andalucía.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/175069/JuanmaMoreno/Gobiernoandaluz/Andalucia/Granada/emprendedores/autonomos/empresarios/mujeres/talento/trabajo/premio/Amega/BelenVilchez>

Arrancan 66 proyectos para facilitar la incorporación laboral a más de 5.200 mujeres del medio rural

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ha puesto en marcha un total de 66 proyectos que van a facilitar la incorporación laboral de más de 5.200 mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes y con necesidades de cualificación o recualificación formativa o profesional. Las mujeres participantes recibirán una ayuda de 515 euros una vez finalizada su participación en un itinerario. El Programa de Apoyo a Mujeres en los ámbitos rural y urbano cuenta con un presupuesto de más de 11,5 millones de euros procedentes de fondos europeos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y los proyectos serán llevados a cabo a través de corporaciones locales, entidades del sector público andaluz o entidades jurídicas sin ánimo de lucro.

Los proyectos de estas entidades, que arrancan en octubre y tienen una duración de 18 meses, contemplan el desarrollo de itinerarios individualizados que integran acciones de diagnóstico de empleabilidad, acciones de orientación laboral y para facilitar la búsqueda de empleo, acciones formativas de cualificación o recualificación profesional, talleres de competencias transversales, acompañamiento e incentivos a la participación o la incorporación laboral.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/175320/ConsejeriadeEmpleoEmpresayTrabajoAutonomo/SAE/incorporacionlaboral/mujeres/mediorural>

Andalucía acoge a 22 mujeres europeas del programa *The Break* para desarrollar su experiencia de emprendimiento en España

Andalucía acoge a un primer grupo de 22 emprendedoras de The Break, el Programa de Atracción de Emprendimiento Femenino desarrollado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a través de la Fundación

EOI y en colaboración con Impact Hub Madrid, para conocer de primera mano el ecosistema empresarial español y establecer relaciones comerciales y de inversión en nuestro país. En total, 140 mujeres procedentes de 22 países europeos desarrollarán su proyecto en 12 comunidades locales de emprendimiento hasta finales de octubre, en el marco inversor del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que refuerza su apuesta por el emprendimiento y la participación femenina en el mercado laboral.

<https://www.europapress.es/andalucia/noticia-andalucia-acoge-22-mujeres-europeas-programa-the-break-desarrollar-experiencia-emprendimiento-espana-20220929124845.html>

La directora del IAM destaca el papel de las asociaciones de mujeres en la "conquista de la igualdad real"

La directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Mariela Checa, ha presidido la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (CAPM), en la que ha agradecido y destacado "el papel fundamental que las asociaciones de mujeres han jugado y juegan en la conquista de la igualdad real y efectiva en Andalucía". Checa ha emplazado al movimiento asociativo de mujeres "a seguir trabajando desde la unidad, cooperación y lealtad para lograr una sociedad más igualitaria, justa y libre de violencias machistas".

El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, con el objetivo de canalizar sus reivindicaciones, intereses y promoviendo su participación, adscrito orgánicamente a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, y funcionalmente al IAM.

<https://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20220919/8534944/directora-iam-destaca-papel-asociaciones-mujeres-conquista-igualdad-real.html>

Un millón de euros en ayudas para atender a mujeres jóvenes procedentes del Sistema de Protección de Menores

El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) ha publicado la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para programas de atención integral dirigidos a mujeres jóvenes procedentes del Sistema de Protección de Menores, destinada a entidades privadas sin ánimo de lucro. La cuantía de las ayudas roza el millón de euros (963.600 €). La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha destacado que estas ayudas hacen posible la puesta en marcha, por parte de las entidades privadas, de proyectos e iniciativas de distinta índole que garantizan la apuesta del Gobierno de Andalucía "por la atención integral de este colectivo tras su salida del Sistema de Protección de Menores".

<http://juntaandalucia.es/presidencia/portavoz/social/174718/mujerjoven/subvencion/ayuda/atencionintegral/sistema-de-proteccion-de-menores/Andalucia/JuntadeAndalucia>

España y comunidades autónomas

La diferencia salarial entre hombres y mujeres baja en España a la mitad en la última década, según Funcas

La brecha salarial de género disminuyó en gran parte de la Unión Europea durante la década previa a la pandemia. En España, según los datos de Eurostat analizados por Funcas con motivo del Día Internacional de la Igualdad Salarial, el descenso ha sido muy notable: en 2020 (últimos datos disponibles) la retribución media (bruta) por hora trabajada de los hombres superaba en un 8,5% a la de las mujeres, la mitad que en 2011 (16,8%). Esa diferencia salarial a favor de los hombres situaba a España en una posición no solo mejor que la de Alemania (17,3%), Francia (15,3%) y Países Bajos (13,1%), sino también por encima de otros países considerados muy igualitarios en cuestión de género, como Dinamarca (13,4%) o Suecia (10,5%). En Estados como Luxemburgo e Italia, y en

otros con economías menos desarrolladas como Polonia y Rumanía, las brechas salariales de género son más reducidas que la española.

<https://www.funcas.es/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-se-redujo-a-la-mitad-en-la-decada-previa-a-la-pandemia/>

La presencia de mujeres en los consejos de las empresas cotizadas sube al 29,3% en 2021

La presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas españolas cotizadas subió tres puntos en 2021, hasta representar el 29,3% del total, según recoge el informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre los informes de gobierno corporativo y los informes anuales de remuneraciones de las entidades emisoras. En las empresas del Ibex 35, ese porcentaje se amplió hasta el 34,2%. Pese al avance, el organismo ha recordado que la recomendación del código era de un mínimo del 30% para 2021 y es un 40% para fin de 2022. En total, había 359 consejeras, de las que un 6,1% era miembro de la comisión ejecutiva, un 46,5% de la comisión de auditoría y un 41,5% de la comisión de nombramientos y retribuciones.

<https://www.bolsamania.com/noticias/mercados/economiafinanzas--la-presencia-de-mujeres-en-los-consejos-de-las-cotizadas-sube-al-293-en-2021--10759992.html>

El 91% de mujeres desempleadas con una familia monomarental tiene dificultad para la conciliación

El 91% de las mujeres desempleadas al frente de una familia monomarental no encuentra una jornada laboral compatible con la conciliación familiar y dos de cada tres está buscando trabajo a tiempo parcial para poder ocuparse de los menores por las tardes. Así se desprende del 10º Informe de monomarentalidad y empleo de la Fundación Adecco que se ha realizado en base a una encuesta a 300 mujeres desempleadas al frente de una familia monomarental. Según el estudio, actualmente, se contabilizan en España cerca de dos millones de hogares compuestos por una persona adulta y uno o más menores (1.944.800), una cifra que ha experimentado un crecimiento del 2,5% durante el último lustro, y más del 80% de estos hogares monoparentales está liderado por madres.

El elevado riesgo de exclusión que afrontan las familias monomarentales en situación de desempleo tiene su reflejo en los problemas económicos que manifiestan. Así, casi la totalidad de las mujeres encuestadas (92%) declara dificultades para llegar a fin de mes: el 37,8% lo hace con mucha dificultad, el 27,8% con cierta dificultad y el 26,6% con dificultad.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-91-mujeres-desempleadas-familia-monomarental-tiene-dificultad-conciliacion-20220914130901.html>

Internacional

Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial. Blog FMI, 2022

Demasiadas mujeres quedan al margen de las oportunidades económicas, lo cual no solo es injusto, sino que perjudica el crecimiento y la resiliencia de todos. Sabemos que en los países donde la desigualdad de género es mayor, una reducción de la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral podría traducirse en un incremento medio del producto económico del 35%. Sin embargo, el progreso es lento y los shocks, como los desastres climáticos y sanitarios, los disturbios sociales y la guerra, continúan empeorando la desigualdad de género al afectar directamente la vida y el medio de subsistencia de las mujeres o al mantenerlas alejadas de la escuela y el trabajo. Con el tiempo, las políticas macroeconómicas y financieras con perspectiva de género

reportarán un mayor crecimiento, una mayor estabilidad y resiliencia económicas, y una menor desigualdad del ingreso, algo que no solo beneficia a las mujeres, sino que nos beneficia a todos.

<https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>

Género y uso del tiempo (basado en artículo [The gender gap in time allocation](#). Gimenez-Nadal, J., Molina, J. IZA World of Labor 2022: 497)

En este trabajo se analiza el tiempo dedicado por hombres y mujeres – y las diferencias de género – al trabajo de mercado, al trabajo doméstico, y al cuidado de hijos, en 24 países. Una característica común que se deriva de este análisis es que mientras los hombres dedican más tiempo al trabajo de mercado que las mujeres, ocurre lo contrario para el tiempo dedicado a la producción doméstica y el cuidado de hijos. También se documenta que las brechas de género en estas tres actividades se han reducido a lo largo del tiempo, donde el incremento del nivel educativo de las mujeres ha sido un factor crucial para ello, aunque estas diferencias de género aún persisten.

En resumen, las diferencias en la carga de trabajo de mercado y dentro del hogar de hombres y mujeres seguían siendo considerables en la década del 2010, con consecuencias perjudiciales tanto para las mujeres como para las naciones. Las diferencias de género en el trabajo de mercado y en la producción doméstica están relacionadas con los roles de género, si bien es cierto que cambiar estos roles, que forman parte de la cultura de un país, puede resultar un proceso lento y costoso. Puede ser útil ampliar la duración y la generosidad de la baja parental – como ha pasado en España –ya que los hombres pueden estar más dispuestos a compartir las responsabilidades familiares, lo que redundaría en una reducción de las brechas de género tanto en el trabajo no remunerado y tiempo de cuidado de niños.

Estas políticas deben diseñarse con cuidado, ya que bajas maternales muy largas pueden conducir a mayores brechas de género en el tiempo de trabajo de mercado, y la interrupción de la carrera laboral de las mujeres.

<https://nadaesgratis.es/admin/genero-y-uso-del-tiempo>

Las enfermedades del corazón matan a más mujeres que hombres, pero ellos reciben mejores diagnósticos y tratamientos más efectivos

La brecha de género también impregna la salud. Las mujeres mueren de afecciones del corazón en mayor medida que los hombres, pero tienen más probabilidades de recibir un diagnóstico erróneo y es menos probable que logren un tratamiento rápido y adecuado. Según el reciente informe Defunciones según causa de la muerte del Instituto Nacional de Estadística (INE), las enfermedades del sistema circulatorio fueron la primera causa de mortalidad femenina en España en 2020, con un total de 63.907 víctimas mortales. En el caso de los hombres murieron ese mismo año 55.946 personas, por lo que fue la segunda causa de muerte. Si se amplía la radiografía el resultado no cambia. La enfermedad cardiovascular es la principal causa de muerte en mujeres en Europa y en todo el mundo.

Las mujeres sufren un diagnóstico más lento que los hombres en al menos 700 enfermedades, con las osteoporosis como única excepción en una muestra del sesgo que existe en la medicina actual. El sesgo diagnóstico que supone para las mujeres utilizar patrones de síntomas masculinos provoca que se tiendan a pasar por alto ciertos síntomas que en realidad pueden reflejar la existencia de un problema de salud grave. Sucede, por ejemplo, con el síndrome coronario agudo, en particular del infarto.

<https://www.businessinsider.es/mujeres-reciben-peores-diagnosticos-tratamientos-hombres-1126769>

El COI celebra el hito histórico de alcanzar la igualdad de género en sus comisiones

El Comité Olímpico Internacional (COI) ha alcanzado el mismo número de mujeres y hombres en sus comisiones en 2022, algo que contribuye a su "objetivo más amplio de fomentar la igualdad de género y la inclusión en todo el

movimiento deportivo". Según indicó el COI, en total, ahora hay 546 puestos en sus comisiones, con 273 puestos ocupados por hombres y 273 por mujeres. De esta manera el COI señala que este equilibrio de género representa un aumento sustancial en la representación femenina desde la adopción de la Agenda Olímpica 2020 hace casi ocho años, con mujeres representando solo el 20 por ciento de los puestos de comisión en 2013. Además, 13 de las 31 comisiones están presididas por mujeres en 2022.

<https://www.europapress.es/deportes/olimpiadas-00169/noticia-coi-celebra-hito-historico-alcanzar-igualdad-genero-comisiones-20220930144152.html>

INFORMES

Coste de oportunidad de la brecha de género en las pymes y autónomos: una propuesta para mejorar el PIB y el empleo. Closinggap, 2022

Acabar con la brecha de género en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas y en el de los autónomos podría suponer la creación de 2,8 millones de nuevos puestos de trabajo para mujeres en España, lo que tendría un impacto positivo de 131.100 millones de Valor Añadido Bruto (VAB) en la economía española, equivalente al 10,9 % del PIB registrado en el año 2021. Así se desprende del último informe del clúster CloSinGap, elaborado por Fundación CEOE en colaboración con el Instituto de Estudios Económicos (IEE), que pone el foco en las desigualdades de género en el ámbito de las pymes españolas, sector que representa el 99,8 % del tejido productivo del país, con 3,3 millones de empresas. Así mismo, el estudio también analiza esta cuestión en el colectivo de trabajadores autónomos.

https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/09/CG_Informe_pymes_autonomos-WEB.pdf

Informe de la Sociedad Digital en España 2022. Fundación Telefónica, 2022

El Informe de la Sociedad Digital en España 2022 (SDIE 2022), elaborado por Fundación Telefónica, ha puesto de manifiesto la consolidación del proceso de transición digital que, acelerado por fuerza durante la pandemia, es hoy la principal palanca de la recuperación económica del país e "imprescindible" para alcanzar una economía competitiva. El 92% de los hogares españoles tiene acceso a redes de alta capacidad. El teletrabajo se ha duplicado respecto al último registro de antes de la pandemia. El comercio electrónico ha crecido hasta el 55%. El número de personas usuarias del sistema CI@ve ha crecido un 25%. El 45% de clientes de banca lo son de servicios digitales. Hasta un 51% de la ciudadanía utiliza la tecnología en su relación con el sistema médico.

Las conclusiones presentadas por este informe también ponen el foco sobre la brecha de género dentro de las competencias y profesiones digitales. En España, las principales brechas digitales de género, más que con el acceso y uso de internet, están relacionadas con la formación y el mercado de trabajo. De los 4,2 millones de personas ocupadas STEM en España, apenas un 10% (en concreto, 420.000) trabajan en los sectores más digitales de la economía española. De ellas, solo la quinta parte son mujeres (frente al 79% masculino).

Según *Women in Digital Scoreboard (WiD por sus siglas en inglés)*, el indicador sintético sobre el grado de desarrollo digital de las mujeres que elabora la Comisión Europea, España tiene una importante brecha de género en lo relacionado con profesiones digitales. Solamente hay 12 graduadas en disciplinas STEM por cada 1.000 individuos de entre 20 y 29 años, mientras que la media europea es de 14. Por otro lado, la proporción de especialistas TIC mujeres es de un 1,6%, frente al 5,6% de los hombres. Lejos de cerrarse, como constata este informe, en los últimos años esta brecha se ha agrandado en ámbitos como la presencia femenina en titulaciones superiores de formación profesional, donde se ha pasado del 27% en 2020 al 10% en 2022. Es también el caso de Ingeniería Informática donde, en el mismo periodo, el descenso ha sido del 21 al 13%.

https://sociedaddigital.fundaciontelefonica.com/?_ga=2.64214319.183184042.1662759435-1617049688.1651575409&gl=1*15ykdw6*_ga*MTYxNzA0OTY4OC4xNjUxNTc1NDA5*_ga_PNZMSJH10D*MTY2Mjc1OTQzNS4zLjEuMTY2Mjc1OTYxNC4wLjAuMA

Apoyando el empoderamiento de las mujeres a través de políticas y finanzas verdes. OCDE, 2022

Cada vez se reconoce más que las mujeres y las niñas tienden a verse afectadas de manera desproporcionada por el cambio climático y otros desafíos ambientales, especialmente en los países en desarrollo. Sin embargo, poca investigación o acción política se ha centrado en cómo la igualdad de género y los objetivos ambientales pueden reforzarse mutuamente. Este documento de política examina los vínculos y las sinergias entre estas dos agendas políticas y explora el papel de las políticas, las finanzas y la infraestructura ecológicas en el apoyo al empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. El documento encuentra que si bien los vínculos que dan forma al nexo entre género y medio ambiente están comenzando a reconocerse, se necesitan más esfuerzos para fomentar las sinergias entre los objetivos ambientales y de género en el diseño de políticas, los enfoques de finanzas sostenibles y la planificación e implementación de infraestructuras.

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/16771957-en.pdf?expires=1664526300&id=id&accname=guest&checksum=DE6956A4A03AA492C90EF79F535C3F59>

Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores. OIT, 2022

El nuevo estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores*, concluye que las medidas de transparencia salarial pueden ayudar a abordar la brecha salarial de género y a reducir las desigualdades de género más amplias en el mercado laboral. La transparencia salarial puede proporcionar a las personas trabajadoras la información y las pruebas que necesitan para negociar las tarifas salariales y proporcionarles los medios para impugnar una posible discriminación salarial. Para los empresarios y empresarias, la transparencia salarial puede ayudar a identificar y abordar la discriminación salarial que, de otro modo, podría afectar negativamente al funcionamiento de la empresa y a su reputación.

El estudio ofrece un mapa detallado de la legislación sobre igualdad salarial existente en países de todo el mundo y analiza los argumentos a favor y en contra de la legislación sobre transparencia salarial. El documento también presta atención al papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y presenta los resultados de una encuesta en línea de las organizaciones de interlocutores sociales que evalúa su comprensión de cómo se aplican las medidas de transparencia salarial y busca sus opiniones sobre cómo mejorar su aplicación.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_854276.pdf

ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

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

Fuentes

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