

Boletín de presupuesto y género
Noviembre 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	29

Boletín de Presupuesto y Género n° 90.
Este boletín tiene una periodicidad mensual.

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Informe del Tribunal de Cuentas Europeo. Prioridades políticas del presupuesto de la UE

Este nuevo informe del Tribunal de Cuentas Europeo afirma que se observan importantes diferencias en la incorporación por parte de la Comisión Europea de las principales prioridades de política -lucha contra el cambio climático, biodiversidad, **igualdad de género**, Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y transición digital- a los programas de gasto de la UE. En el contexto del presupuesto de la UE, la integración o *mainstreaming* supone incorporar una prioridad transversal en las fases de diseño, implementación y evaluación de todos los programas presupuestarios. La Comisión ha fijado prioridades políticas horizontales en los programas de gasto, con el objetivo de incorporarlas paulatinamente a la configuración y el gasto del presupuesto de la UE y con el fin de garantizar que los programas de gasto las aborden, junto con sus propios objetivos de programa. Introducir políticas transversales en los programas de gasto de la UE permite lograr la máxima transparencia en las modalidades de asignación de los fondos destinados a diferentes prioridades y ofrecer una perspectiva más amplia del rendimiento del presupuesto de la UE. Para este informe se examinaron una selección de once programas, que abarcan el 90% de los pagos efectuados hasta el final de 2021 correspondientes a cuatro rúbricas del presupuesto plurianual. Se trata de la primera vez que los auditores informan sobre la incorporación de las prioridades políticas horizontales de la UE en su conjunto.

Se observa que existen diferencias significativas en el modo en que la Comisión mide la contribución del presupuesto de la UE a las cinco políticas transversales clave e informa sobre su consecución. **La prioridad de la igualdad de género es la que presenta una integración más débil** en el presupuesto de la UE, según las conclusiones del Informe. En cuanto a los ámbitos climático y de la biodiversidad, la Comisión ha desarrollado métodos para realizar un seguimiento del gasto en múltiples programas con la finalidad de identificar cuánto gasta en ellos y notificarlo, y ha establecido un marco para medir la contribución del presupuesto de la UE. Sin embargo, la información que facilita al respecto no es exacta, debido a las aproximaciones que utiliza y también a insuficiencias relativas a sobreestimaciones de los gastos.

Como resultado del **seguimiento de los gastos relacionados con la transversalidad de género, se han identificado debilidades en su incorporación a las políticas**. Se observa que el ciclo presupuestario de la UE no tuvo en cuenta adecuadamente la igualdad de género. La Comisión prestó poca atención al análisis de género de las políticas y programas de la UE y ha hecho poco uso de datos e indicadores desagregados por sexo. Además, la Comisión ofreció escasa información sobre el impacto global del presupuesto de la UE en la igualdad de género.

El informe concluye que no hubo un sistema común para realizar un seguimiento de los fondos asignados y utilizados para la igualdad de género con el presupuesto de la UE para el Marco Financiero Plurianual 2014-2020, si bien la Comisión ha desarrollado una metodología piloto para realizar un seguimiento de los gastos relacionados con la igualdad de género en el Marco Financiero Plurianual 2021-2027. Las Direcciones Generales utilizaron **distintos métodos para estimar la contribución de sus programas a la igualdad de género**, esto hizo imposible calcular una contribución total a todo el presupuesto de la UE, por lo que no se pudo llegar a una estimación global significativa de la contribución del presupuesto de la UE a la igualdad de género. En cuanto a los indicadores de género se identificó que, aunque para algunos fondos existen requisitos legales relativos a la inclusión de datos desagregados por sexo, en las descripciones de los programas se observó que no incluían información desagregada por sexo sobre sus objetivos e indicadores.

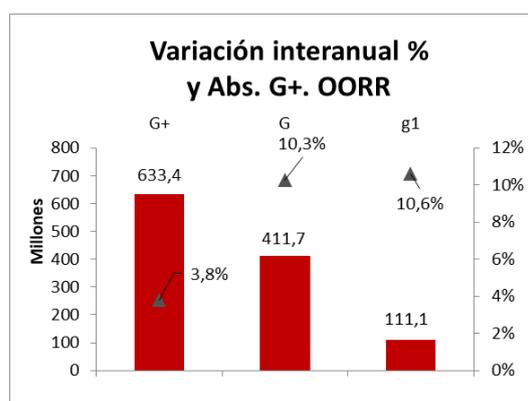
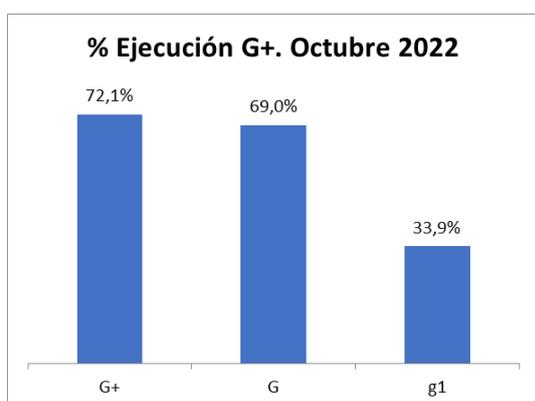
Para finalizar, el Tribunal de Cuentas Europeo recomienda **refinar la metodología para el seguimiento del gasto de género**, reforzando los criterios mínimos para la atribución de marcadores de género de la UE e incorporando la igualdad de género en los programas, en futuras propuestas legislativas. Asimismo, se recomienda facilitar información en el **Informe anual de Gestión y Desempeño del Gasto sobre el presupuesto** total identificado con impacto positivo en la igualdad de género.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							oct-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs
G+	22.088.074.763	1.900.561.224	23.988.635.987	17.303.511.238	72,1%	3,8%	633.424.954
G	5.752.039.910	647.595.105	6.399.635.015	4.418.871.722	69,0%	10,3%	411.686.856
g1	2.433.044.298	986.382.957	3.419.427.255	1.159.561.406	33,9%	10,6%	111.102.533
Total general	30.273.158.971	3.534.539.285	33.807.698.256	22.881.944.366	67,7%	5,3%	1.156.214.342

En octubre de 2022, el crédito presupuestario definitivo de los programas pertinentes a género ascendió a 33.807,7 millones de euros, fruto de las modificaciones presupuestarias que sumaron 3.534,5 millones de euros al crédito inicial. Analizando las tres categorías de clasificación de los programas del Presupuesto andaluz en función de su relevancia para la igualdad de género¹, se observa que el crédito de los programas más relevantes o G+ muestra un incremento del 8,6%, pero su peso relativo sobre el total ha disminuido dos puntos entre el crédito inicial (73%) y el definitivo (71%). Los programas de relevancia media-alta, es decir, los programas G, experimentan una subida del 11,3%, reduciendo ligeramente (0,1 puntos) su volumen relativo sobre el crédito pertinente total (18,9%). En último término, los programas de relevancia baja o g1 muestran un importante aumento del crédito (40,5%), pasando de suponer un 8% en el conjunto del crédito inicial a un 10,1% en el definitivo.

A continuación se analiza la ejecución del crédito con pertinencia de género en octubre de 2022 y su evolución interanual. Los programas G+ o de máxima relevancia se han ejecutado en un 72,1%, suponiendo unas obligaciones reconocidas de 17.303,5 millones de euros, un 3,8% más que en el mismo mes del año anterior (633,4 millones de euros en valores absolutos). Por su parte, la ejecución de los programas G, de relevancia media-alta para la igualdad de género alcanza el 69%, con unas obligaciones reconocidas de 4.418,9 millones de euros, 411,7 millones de euros más que en el mismo mes del año anterior (incremento del 10,3%). Finalmente, los programas de relevancia baja o g1 han ejecutado el 33,9% de sus obligaciones reconocidas, es decir, 1.159,6 millones de euros, lo que supone un 10,6% más en la comparativa interanual (111,1 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	-0,2	0,4	-0,7	0,3	0,1	0,5	3T 22	En términos interanuales, aumenta ligeramente la población activa en España, más para los hombres, mientras que en Andalucía desciende, pero solamente para los hombres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,9	51,2	63,0	58,9	53,8	64,2	3T 22	La tasa de actividad en Andalucía es 2 puntos menor que en España. En ambos territorios, esta es mayor para los hombres, con brechas entre ambos sexos de 11,8 puntos en Andalucía y de 10,4 puntos en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-0,5	-0,1	-0,9	-0,3	-0,4	-0,1	3T 22	Baja anualmente la tasa de actividad en Andalucía y en España. Por sexo, en Andalucía es mayor el descenso en los hombres, mientras que en España, es mayor entre las mujeres.
1.4	Población ocupada	4,2	4,3	4,2	2,6	2,0	3,1	3T 22	Sube la población ocupada con respecto al mismo trimestre de 2021, más en Andalucía que en España. El aumento es mayor para las ocupadas andaluzas y menor en el caso de las españolas.
1.5	Agro	-7,7	-18,4	-4,6	-4,3	-4,8	-4,1	3T 22	Desciende interanualmente el empleo en la agricultura, especialmente en Andalucía, donde la disminución es muy superior para las mujeres, observándose una brecha más reducida a nivel nacional.
1.6	Industria	7,6	29,3	2,1	3,0	9,0	0,8	3T 22	En el sector industrial, el incremento en la ocupación andaluza es más del doble que la observada en España, siendo muy destacable el aumento de la participación femenina frente a la masculina en la Comunidad Autónoma.
1.7	Construcción	2,1	1,1	2,1	2,7	-11,6	4,4	3T 22	En la comparativa interanual, sube el empleo en la construcción. Mientras que para Andalucía se incrementa para ambos sexos, en España, desciende para las mujeres.
1.8	Servicios	5,1	4,1	6,2	2,8	1,7	4,1	3T 22	Aumenta la población ocupada en el sector servicios, en mayor medida en Andalucía que en España. Es superior el incremento masculino en ambos territorios.
1.9	Tasa de empleo (valor)	46,1	39,4	53,2	51,4	45,9	57,3	3T 22	La tasa de empleo masculina sigue siguiendo superior a la femenina, con mayor brecha en Andalucía (13,8 puntos) que en España (11,4 puntos).
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,6	1,4	1,8	0,9	0,5	1,3	3T 22	Crece la tasa de empleo, más en Andalucía que en España, y de manera superior en los hombres frente a las mujeres.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	5,8	6,2	5,6	0,6	2,7	-0,5	3T 22	Se incrementa anualmente el empleo por cuenta propia, de manera significativa en Andalucía y ligeramente en España. Por sexo, sube en el caso de las mujeres en ambos territorios, mientras que descienden los hombres a nivel nacional.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,2	12,8	18,8	15,2	11,7	18,1	3T 22	La tasa de empleo por cuenta propia es superior para los hombres, con brechas de género similares en Andalucía y España.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	0,2	0,2	0,2	-0,3	0,1	-0,7	3T 22	Sube ligeramente la tasa de empleo por cuenta propia en Andalucía y desciende en España. Mientras que a nivel regional el ascenso es similar para ambos sexos, a nivel nacional, los hombres la tasa de hombres desciende y la de las mujeres se incrementa.
1.14	Asalariados/as	4,0	4,0	3,9	2,9	1,8	3,8	3T 22	Aumento interanual del empleo asalariado, más significativo en Andalucía que en España. Por sexo, prácticamente no hay diferencia a nivel regional, mientras que es superior por parte de los hombres a nivel nacional.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	13,4	15,6	11,7	11,0	10,6	11,4	3T 22	Aumenta anualmente la contratación indefinida. En Andalucía el incremento es mayor entre las mujeres, y algo superior entre los hombres en España.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-14,9	-17,4	-12,6	-20,2	-20,0	-20,5	3T 22	Se reduce el empleo temporal con respecto a 2021, más en España que en Andalucía. Por sexo, baja más entre las mujeres en Andalucía, mientras que en España la bajada es similar para ambos sexos.
1.17	Tasa de temporalidad	27,4	27,8	27,1	20,2	22,4	18,1	3T 22	La tasa de temporalidad es superior entre las mujeres. A nivel regional la brecha de género es de 0,7 puntos, mientras que a nivel nacional esta alcanza 4,3 puntos.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-6,1	-7,2	-5,0	-5,8	-6,1	-5,6	3T 22	Baja interanualmente la tasa de temporalidad, siendo superior el descenso en el caso de las mujeres en ambos ámbitos geográficos.

Áreas /Indicadores*	Andalucía			España			Periodo	Comentario
	Total	M	H	Total	M	H		
1 Empleo								
1.19 Ocupación a tiempo completo	5,9	7,2	5,1	3,4	3,7	3,2	3T 22	Aumenta el empleo a tiempo completo, sobre todo para las mujeres, con mayor intensidad en Andalucía.
1.20 Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	86,4	76,8	93,8	87,2	79,6	93,7	3T 22	La tasa de ocupación a tiempo completo en Andalucía y España es mayor entre los hombres. La brecha con respecto a las mujeres es de 17 y 14,1 puntos respectivamente.
1.21 Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	1,4	2,1	0,8	0,7	1,3	0,1	3T 22	Aumenta la tasa de ocupación a tiempo completo, el doble en Andalucía que en España, siendo mayor el incremento para las mujeres.
1.22 Ocupación a tiempo parcial	-5,1	-4,2	-7,6	-2,8	-4,2	1,3	3T 22	Desciende en la comparativa anual la ocupación a tiempo parcial, de manera más intensa en Andalucía que en España. Anivel regional, la bajada es mayor para los hombres, mientras que a nivel nacional, sube para estos.
1.23 Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	13,6	23,2	6,2	12,8	20,4	6,3	3T 22	La tasa de ocupación a tiempo parcial es superior para las mujeres en Andalucía y España, con brechas de 17 puntos y 14,1 puntos con respecto a los hombres, respectivamente.
1.24 Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-1,4	-2,1	-0,8	-0,7	-1,3	-0,1	3T 22	Baja con respecto a 2021 la tasa de ocupación a tiempo parcial, de manera más intensa para las mujeres en Andalucía y España.
1.25 Población parada	-15,5	-10,8	-20,8	-12,8	-9,2	-16,8	3T 22	Baja el paro por quinto trimestre consecutivo, siendo mayor el descenso en Andalucía que en España, y más pronunciado para los hombres que para las mujeres.
1.26 Tasa de paro (valor)	19,0	23,1	15,5	12,7	14,8	10,7	3T 22	La tasa de paro es mayor en Andalucía que en España, siendo más alta para las mujeres con una brecha de 7,6 puntos a nivel regional y 4,1 puntos para el conjunto del país.
1.27 Variación de la tasa de paro	-3,4	-2,9	-3,9	-1,9	-1,5	-2,2	3T 22	Interanualmente, baja la tasa de paro, más entre los hombres que entre las mujeres en Andalucía y España.
1.28 Parados/as que buscan primer empleo	-9,5	5,4	-26,2	2,1	7,9	-4,2	3T 22	Descenso anual en Andalucía del número de personas desempleadas que buscan su primer empleo, mientras que aumenta en España. Por sexo, crece entre las mujeres y desciende entre los hombres, especialmente en Andalucía.
1.29 Parados/as larga duración (> 2 años)	-19,4	-20,3	-18,2	-9,5	-11,5	-6,7	3T 22	El desempleo de larga duración baja interanualmente, de manera más intensa en Andalucía que en España. El descenso es mayor para las mujeres en ambos casos.
1.30 Población inactiva	1,9	0,9	3,2	1,5	1,8	1,0	3T 22	En comparación con 2021, aumenta la población inactiva, más en Andalucía que en España. El incremento es mayor entre los hombres andaluces y entre las mujeres españolas.
1.31 Por motivos de estudio	7,7	4,7	11,0	2,9	4,4	1,3	3T 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	3,5	3,7	3,4	2,3	4,5	0,9	3T 22	Incremento anual del número de personas inactivas por estar jubiladas, más elevado en Andalucía. A este ascenso contribuyen en mayor medida las mujeres en ambos ámbitos geográficos.
1.33 Por labores del hogar	-4,8	-4,9	-4,3	-0,1	-0,3	0,8	3T 22	Interanualmente, la inactividad por dedicación a tareas del hogar baja, de manera más acentuada en Andalucía. En España, las mujeres descienden ligeramente mientras que los hombres ascienden, aunque no de manera significativa.
1.34 Paro registrado	-6,0	-5,0	-7,6	-10,5	-9,4	-12,1	OCT 22	Interanualmente, continua bajando el paro por decimotercero mes consecutivo. En Andalucía, el descenso es 4,5 puntos menor que el experimentado en España. Por sexos, la reducción es ligeramente mayor entre los hombres en ambos territorios.
1.35 Contratos registrados	-24,2	-23,2	-25,1	-19,5	-17,4	-21,2	OCT 22	Desciende el registro de contratos con respecto al mismo mes del año anterior, de manera más intensa en Andalucía. La bajada es menor para las mujeres que para los hombres, siendo la brecha de género española el doble que la andaluza.
1.36 Indefinidos	559,2	501,2	608,3	251,3	238,4	262,6	OCT 22	Se mantiene el importante crecimiento interanual de la contratación indefinida. En Andalucía el incremento es más del doble que el observado en España. También es mayor para los hombres que para las mujeres en ambos territorios.
1.37 Temporales	-56,9	-53,8	-59,4	-51,2	-47,7	-54,2	OCT 22	Nuevo descenso en la contratación temporal en comparación con 2021, el mayor de los observados desde febrero de 2022. La reducción es más significativa para los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.38 Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-40,9	-37,6	-43,5	-35,3	-32,8	-37,5	OCT 22	Reducción de la tasa de temporalidad de contratos registrados con respecto al mismo mes del año anterior, siendo esta más acusada en en Andalucía. Por sexo, la bajada es más intensa para los hombres que para las mujeres.
1.39 Afiliaciones SS	1,7	2,0	1,4	2,3	2,7	1,9	OCT 22	Incremento de las personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del mes de octubre con respecto al mismo periodo del año anterior. Para las mujeres este ascenso es levemente superior que para los hombres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

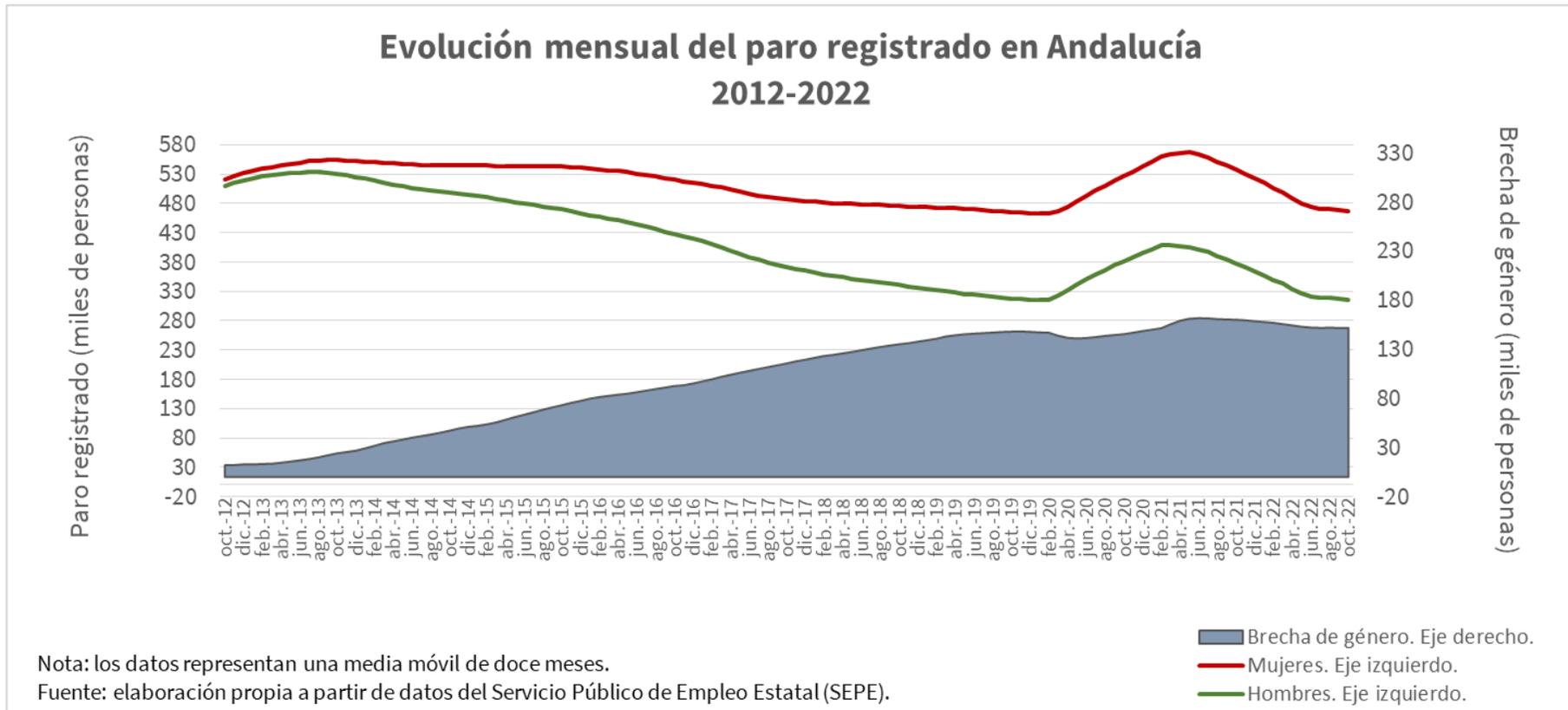
* Datos en porcentaje del total de la población, salvo otra indicación (Ver definición y fuentes en anexo 6).

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

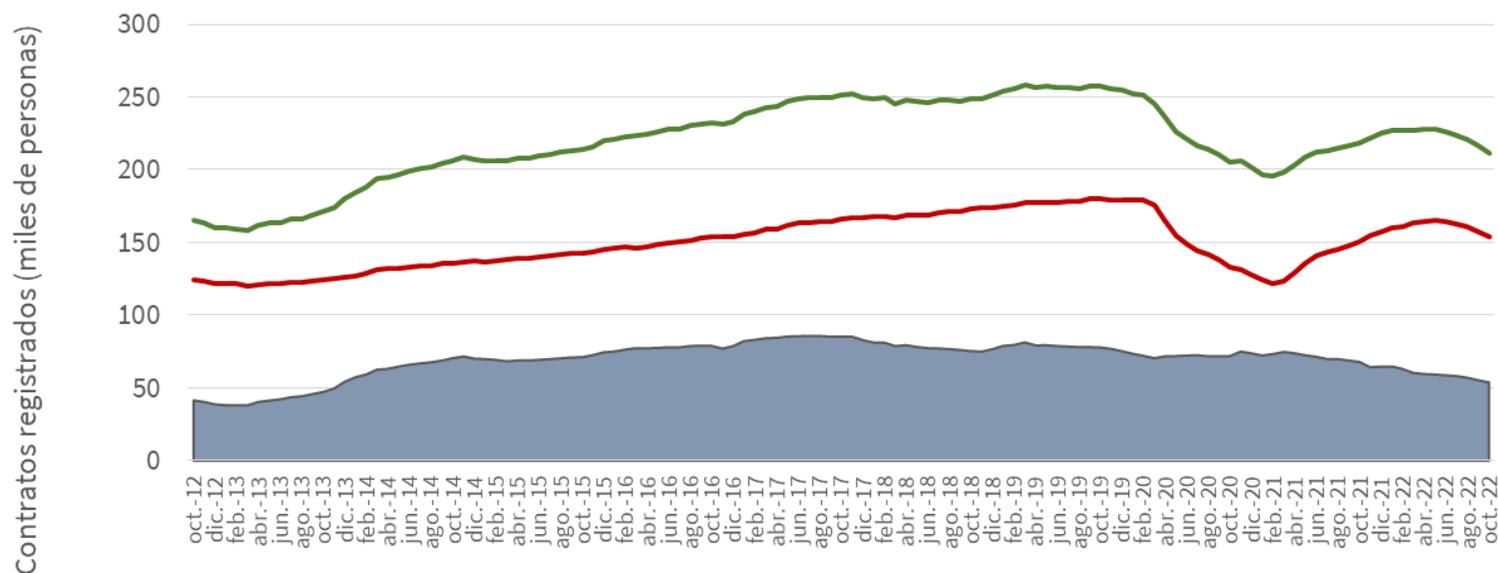
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (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 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

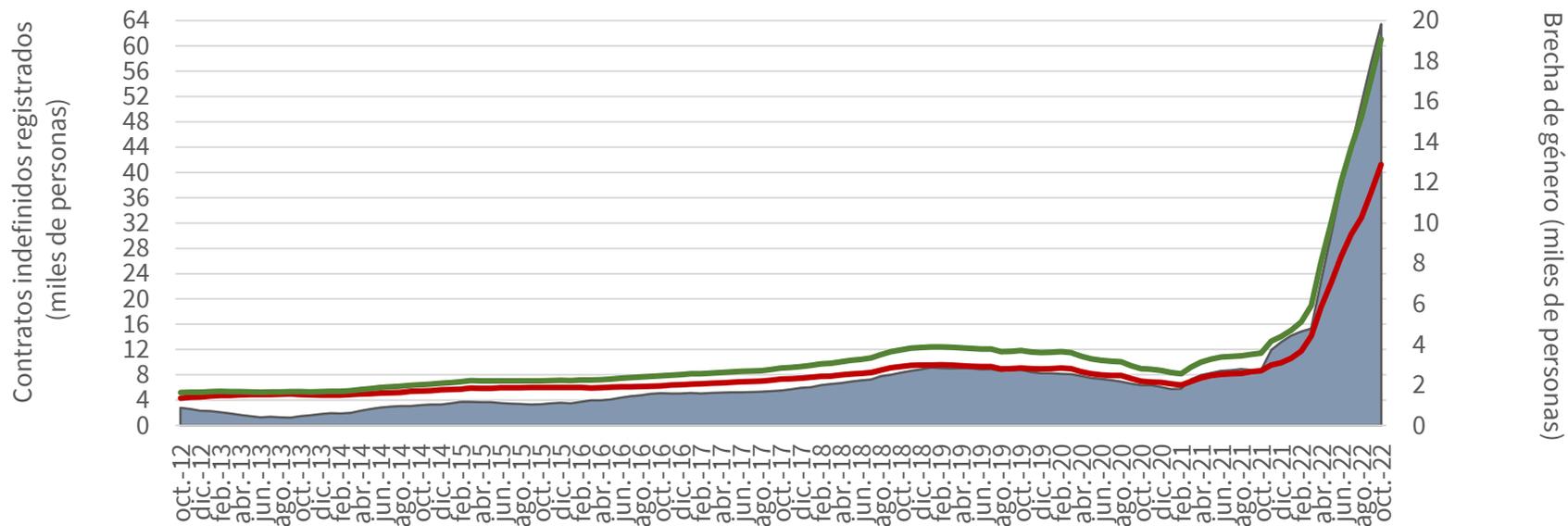


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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

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

Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2012-2022

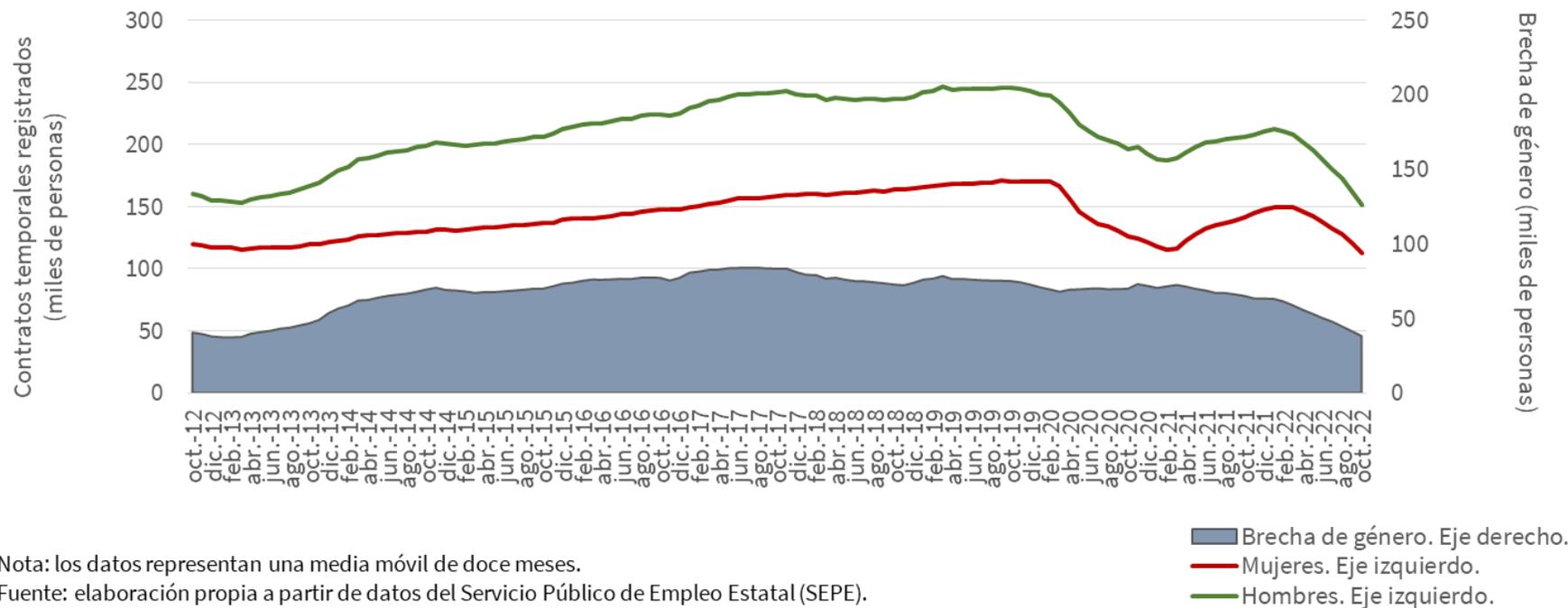


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

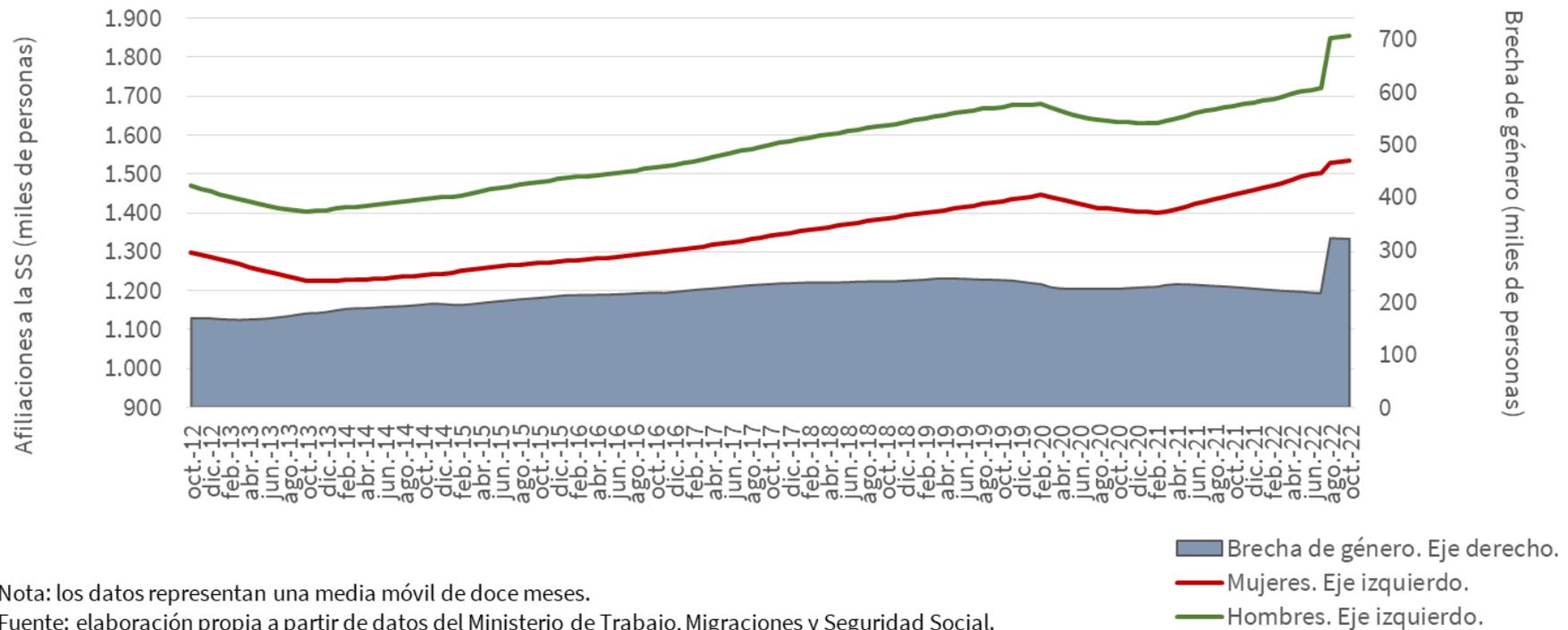
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

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

Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2012-2022



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



6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

La Junta de Andalucía apela a la unidad y a seguir dando pasos en la lucha contra la violencia de género

El Consejo de Gobierno ha aprobado la declaración institucional con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que se celebra el 25 de noviembre. En la misma, apela a la unidad de todos para combatir la violencia machista y considera que la unidad nos hace más fuertes, eficaces y útiles en la prevención y la protección de las víctimas, por lo que es vital la implicación de todos. Atajar la violencia de género es un asunto de Estado en el que todas las administraciones, fuerzas políticas, agentes sociales y, en general, el conjunto de la sociedad, deben ir de la mano. La declaración contempla los nuevos escenarios que se dan, como las ciberviolencias, la violencia en la población juvenil y otros tipos de violencia contra mujeres y niñas, como la trata con fines de explotación sexual. Conscientes de los retos pendientes y futuros, se hace un llamamiento para, sin banderas ni ideologías, seguir dando pasos hacia delante y poder construir una Andalucía libre de violencias contra las mujeres.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/177179/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

El SAE atiende a 2.150 mujeres víctimas de violencia en unidades provinciales de inserción

El Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta ha atendido a alrededor de 2.150 mujeres víctimas de violencia de género en las unidades provinciales de atención integral y acompañamiento para la inserción sociolaboral que este organismo ha puesto en marcha este año para mejorar las competencias personales y profesionales y el posicionamiento laboral de este colectivo. Se trata de unidades de intervención integral y acompañamiento, ubicadas en cada capital de provincia, en las que reciben servicios de apoyo psicosocial, orientación, formación, intermediación, ayuda a la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo, y otras actuaciones que son necesarias para reforzar su empoderamiento y su cualificación profesional. Son destinatarias de este servicio las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género y acrediten dicha condición y que se encuentren inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo, con independencia de que su situación laboral sea de desempleada u ocupada, teniendo la demanda en alta o suspensión con intermediación y registrada la condición especial de víctima de violencia de género.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/177343/sae/atiende/mujeres/victimas/violencia/unidades/provinciales/insercion>

Andalucía contará con 500 plazas de acogida para víctimas de violencia machista

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, y el consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, José Antonio Nieto, han ratificado "el firme compromiso" del Gobierno andaluz con la erradicación de las violencias machistas y han subrayado la necesidad de "profundizar en el concepto de violencia de género en sus distintas manifestaciones y actos" a través de la mejora de la atención de todas las víctimas, la formación de profesionales, la investigación y la coordinación entre instituciones para construir una sociedad libre de violencias. De esta forma, en la inauguración de la 13ª edición del Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, que tiene como lema 'LaS violenciaS de Género', Loles López ha avanzado que se está creando desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) un nuevo programa de atención psicológica específica para mujeres de entre 18 a 25 años, así como la ampliación de la red de centros de acogida hasta alcanzar las 500 plazas.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/176671/ConsejeriadeInclusionSocial/LolesLopez/JoseAntonioNieto/acogida/victimas/violenciamachista/ninas/mujeres>

Las consultas al Instituto Andaluz de la Mujer sobre violencia de género aumentan un 42% desde 2018

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha pasado de atender al día una media de 128 consultas sobre violencia de género en 2018 a 182 en los nueve primeros meses de este año, lo que supone un incremento superior al 42%. O lo que es lo mismo, entre enero y septiembre de 2022 los recursos especializados del Gobierno andaluz -el teléfono de atención a las mujeres 900 200 999, los Centros Provinciales de la Mujer y los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM)- han dado respuesta un total de 49.290 consultas sobre violencia machista frente a las 34.663 del mismo periodo de 2018, es decir, 14.627 más. Este supone que una de cada tres consultas realizadas a los diferentes servicios del Instituto Andaluz de la Mujer es sobre violencia de género. En cuanto a la tipología, destacan la violencia de género ejercida por parejas o exparejas, la violencia sexual, agresiones o abusos sexuales, otros tipos de violencia (como la trata con fines de explotación sexual) y el acoso laboral.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/177013/ConsejeriadeInclusionSocial/mujer/mujeres/InstitutoAndaluzdeLaMujer/violenciadegenero/IAM>

Andalucía impulsó 60 proyectos de atención y prevención sobre violencia de género en 2021

El Consejo de Gobierno ha aprobado el Informe anual en materia de violencia de género de la comunidad autónoma de Andalucía correspondiente al año 2021 y ha acordado su remisión al Parlamento andaluz. El documento aborda las múltiples dimensiones relacionadas con la violencia de género en Andalucía y, además, aporta datos objetivos relacionados con las formas de violencia y su incidencia en la comunidad.

Así, el informe -elaborado por la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad- destaca las actuaciones llevadas a cabo en 2021 en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y que sumaron un total de 60 proyectos para la atención a las víctimas, formación a profesionales, prevención e investigación que implicó a siete consejerías y la inversión de cerca de 25 millones de euros.

El documento se presenta en tres grandes capítulos. Uno destinado al análisis de las magnitudes de la violencia de género en Andalucía, otro a la exposición de las medidas y actuaciones desarrolladas por la Administración de la Junta de Andalucía para la prevención, la atención, protección y recuperación integral de las víctimas de violencia de género en 2021 y, por último, se dedica un capítulo a la ejecución de los programas y proyectos financiados con fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/177151/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de Andalucía defiende la conciliación como un derecho para garantizar la igualdad

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha defendido este jueves en comisión parlamentaria que la primera Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026) concibe la conciliación como "un derecho de la ciudadanía" y una condición imprescindible "para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres". En su intervención en la Cámara andaluza, López ha hecho hincapié en la necesidad de poner en marcha desde las administraciones públicas "políticas que favorezcan la conciliación familiar, laboral y personal", por lo que ha explicado que, para avanzar en este objetivo, es esencial "analizar dónde estamos y dónde queremos ir" de cara a mejorar la realidad social de Andalucía. Así, la consejera ha sostenido que la primera Estrategia de Conciliación en Andalucía tiene que convertirse en "un marco de referencia". Para ello, ha señalado al diagnóstico realizado para determinar los ejes que se han de mejorar de cara a lograr la conciliación real. Loles López ha indicado que, después de elaborar esta estrategia y definir el diagnóstico de la situación en Andalucía, "hay que desarrollar el correspondiente plan para ejecutar las políticas que contribuyan a una corresponsabilidad y conciliación real". En este punto, la consejera ha precisado que, aunque aún no está finalizado este plan, ya se han puesto en marcha medidas, como beneficios fiscales, incentivos a la contratación e impulso de actividades extraescolares, entre otras iniciativas, para permitir que las familias pueden conciliar.

<http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/176547/Conciliacionlaboral/EstrategiadeConciliacionAndalucia20222026/Igualdad/Andalucia/JuntadeAndalucia/ConsejeriadeInclusionocialjuventudfamiliaseigualdad/Loleslopez>

Un estudio analizará la igualdad de oportunidades y la conciliación entre el personal de los juzgados

La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública ha remitido un cuestionario a los más de 8.600 funcionarios y funcionarias de los órganos judiciales andaluces sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para determinar las medidas a adoptar en su Plan de Igualdad en la Administración de Justicia, un documento que será pionero en este área, tras haber abordado ya un estudio previo de carácter cuantitativo que determina que el 68% del personal funcionario de Justicia son mujeres. Las preguntas incluidas pretenden identificar los obstáculos que puedan existir en el sector para lograr la igualdad efectiva y, a partir de ellos, establecer las medidas adecuadas para corregirlos en el futuro Plan de Igualdad.

Entre otras, la Consejería pregunta en este formulario por cuestiones como el grado en el que las responsabilidades familiares influyen en el acceso a puestos de promoción interna o traslados; si el avance y la progresión en la promoción profesional así como el acceso a puestos de mayor responsabilidad es igual para hombres y mujeres; hasta qué punto la Junta de Andalucía favorece el uso de las medidas de conciliación en igualdad para los funcionarios y las funcionarias; o si las medidas en materia de permisos y licencias para conciliar actualmente existentes son suficientes. Además, se busca diagnosticar en qué grado las personas que se acogen a medidas como la reducción de jornada tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional o hasta qué punto la rebaja salarial disuade para acogerse a este tipo de medidas.

<http://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/176303/ConsejeriadeJusticia/igualdaddegenero/igualdaddeoportunidades/conciliacion/personal/juzgados>

Aprobada la formulación de la Estrategia para el sector audiovisual y de contenidos digitales

El Consejo de Gobierno ha aprobado la formulación de la Estrategia Andaluza para el impulso del sector audiovisual y de contenidos digitales, que nace para apoyar al sector en su adaptación al nuevo contexto digital y tendrá en cuenta tanto los contenidos audiovisuales tradicionales como las nuevas fórmulas de creación y consumo de contenidos y a los formatos emergentes, como es el caso de los entornos digitales inmersivos. Así, la estrategia -que estará coordinada por la Dirección General de Comunicación Social y la Agencia Digital de Andalucía- estará orientada a cubrir las prioridades que incrementen la competitividad del sector como la transformación tecnológica, su crecimiento atendiendo a criterios de sostenibilidad y transición ecológica, su internacionalización, la mejora de las competencias digitales de sus profesionales y la igualdad entre hombres y mujeres.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/176917/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

Cesur impulsa la creación de casi una veintena de empresas lideradas por mujeres

La asociación de Empresarios del Sur de España, CESUR, lanza la segunda edición de su programa-concurso de emprendimiento femenino, Wow.up, para detectar el talento femenino en el sur de España e impulsar la creación de empresas lideradas por mujeres. Gracias a esta iniciativa, tratan de hacer frente al descenso de la tasa de mujeres emprendedoras que vive en estos momentos nuestro país, consolidando su compromiso con la creación de nuevas empresas, asesorándolas y colaborando con su formación. El programa-concurso de emprendimiento femenino de CESUR está dirigido a mujeres, o a equipos de trabajo liderados por mujeres, de entre 20 y 45 años nacidas en Andalucía, Extremadura, Ceuta o Melilla, o que por motivos de estudios o trabajo se encuentren en estas comunidades. Las concursantes interesadas deberán presentar un proyecto de emprendimiento con una idea de negocio escalable en cualquier campo de actividad. De todos los proyectos recibidos, serán seleccionados 25. Durante cinco meses, las concursantes serán mentorizadas de forma personalizada por personas expertas y recibirán sesiones de formación para ayudar a poner sus empresas en funcionamiento.

<https://www.europapress.es/andalucia/noticia-cesur-impulsa-creacion-casi-veintena-empresas-lideradas-mujeres-20221107181158.html>

Los partidos políticos no eligen mujeres para las alcaldías de Andalucía: sólo un 4% más en diez años

En los últimos diez años, el número de mujeres alcaldesas andaluzas ha aumentado un 4%, según el último informe de impacto de género en las políticas públicas elaborado por el Gobierno andaluz. Las formaciones políticas están en este momento confeccionando sus candidaturas para las elecciones municipales del próximo mayo. La foto fija que tienen delante es la siguiente: de los 785 municipios de Andalucía, 190 están regidos por alcaldesas (el 24,2%) y 595 por hombres (75,8%), a 22 de julio de este año, fecha en la que se cierra el informe.

Es una evolución "lenta pero continúa", dice el informe, respecto a los datos de 2012, año en el que el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres (154) y un 80% por hombres (617). Es decir, solo se ha avanzado un 4,2% más en una década. El documento advierte de que "la presencia de mujeres en las alcaldías al frente de los ayuntamientos resulta fundamental para visibilizar la presencia femenina en los puestos de responsabilidad, así como para dirigir e implementar políticas que redunden en la consecución de la igualdad de género", por ser "la administración más cercana a la ciudadanía".

https://www.eldiario.es/andalucia/partidos-politicos-no-eligen-mujeres-alcaldias-andalucia-4-diez-anos_1_9729082.html

España y comunidades autónomas

España es el cuarto país de Europa con más mujeres inventoras, según la Oficina Europea de Patentes

El 13,2% de quienes inventan en Europa son mujeres, mientras que en España representan el 23,2% de las personas inventoras (uno de cada cuatro inventores es una mujer), según un estudio publicado por la Oficina Europea de Patentes (OEP), que muestra cómo España es el cuarto país europeo con más mujeres inventoras. El objetivo de este estudio es proporcionar evidencias científicas sobre la brecha de género y el sistema de patentes en Europa. Asimismo, ofrece datos y cifras sobre la proporción de mujeres inventoras en los diferentes países, períodos de tiempo, campos tecnológicos y perfiles de solicitantes de patentes. Para ello, toma como base el porcentaje de mujeres inventoras nombradas en todas las solicitudes de patentes recibidas desde 1978 hasta 2019, y muestra que la tasa de mujeres inventoras en Europa ha aumentado en las últimas décadas, desde un 2% a finales de los 70 hasta el 13,2% registrado en 2019.

<https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-espana-cuarto-pais-europa-mas-mujeres-inventoras-oficina-europea-patentes-20221108111924.html>

Aprobado el catálogo de Referencia de Políticas y Servicios en Materia de Violencia contra las Mujeres

La Conferencia Sectorial de Igualdad CSI, en la que se encuentran representadas la Administración General del Estado (AGE) y las comunidades autónomas para trabajar en la prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer y en la atención a sus víctimas, ha aprobado el catálogo de Referencia de Políticas y Servicios en Materia de Violencia contra las Mujeres.

Este catálogo, elaborado respetando el ejercicio legítimo de las competencias de todos los territorios, busca continuar las políticas y servicios en materia de prevención y sensibilización respecto de todas las formas de violencia contra las mujeres; la asistencia social integral y reparación para todas las víctimas; la protección y acceso a la justicia; y la coordinación, participación e impulso de la transversalidad en la respuesta por parte de los tres niveles administrativos. La secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, Ángela Rodríguez, quien presidió la reunión, ha señalado que el catálogo aprobado "se trata de un catálogo de mínimos". Ello supone que aquellos territorios que están más avanzados en las políticas y servicios en materia de protección de la violencia contra las mujeres puedan continuar avanzando, pero teniendo siempre un suelo mínimo y, sobre todo, supone forzar en una dirección concreta a aquellos territorios a los que les quedan muchos pasos por dar en esta materia".

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2022/151122-violencia-genero-catalogo-referencia.aspx>

Cantabria invertirá nueve millones en un servicio de atención integral a víctimas de violencia de género

El Gobierno de Cantabria ha aprobado la contratación del servicio de información, orientación, inserción laboral y atención integral a las víctimas de violencia de género, que tendrá un presupuesto superior a los nueve millones de euros. El servicio -cuyo contrato será dos años, prorrogable por otros dos años más- ofrecerá una atención integral experta en género, de forma que sirva de "puerta de entrada" a las víctimas. Atenderá las necesidades psicológicas, sociales, jurídicas y educativas de las víctimas para su recuperación e inserción laboral y social, a través de una intervención profesional de carácter multidisciplinar. El objeto principal es normalizar la situación de las mujeres, promover la autonomía personal y facilitar su recuperación e integración social y familiar, disminuyendo o erradicando, en la medida de lo posible, las secuelas personales, económicas, sociales y laborales de aquellas mujeres que precisen una atención integral por haber sufrido violencia de género.

https://www.eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/cantabria-invertira-9-millones-servicio-atencion-integral-victimas-violencia-genero_1_9719502.html

Internacional

El Tribunal de Cuentas insta a Bruselas a mejorar la incorporación de los objetivos de igualdad de género en el presupuesto de la UE

El Tribunal de Cuentas Europeo da una nueva advertencia a la Comisión Europea. En este caso, el equipo de auditoría de la UE ha destacado que los objetivos relativos a la igualdad de género son los peores integrados entre las prioridades de la UE. En un paso más, han valorado que "el género se incorporó en mucha menor medida" que el resto de prioridades, según detalla en su informe sobre *El rendimiento de los programas de gasto de la UE con cargo al presupuesto de la UE*.

Se refieren a la lucha contra el cambio climático, la biodiversidad, la igualdad de género, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas o la transición digital. Bruselas ha desarrollado métodos para realizar un seguimiento del gasto en los programas y ha establecido un marco de contribución del presupuesto de la UE. No obstante, los auditores han subrayado que el sistema de medición de la contribución a la igualdad de género, aunque ha mejorado, sigue presentando "limitaciones".

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12036617/11/22/El-Tribunal-de-Cuentas-insta-a-Bruselas-a-mejorar-la-incorporacion-de-los-objetivos-de-igualdad-de-genero-en-el-presupuesto-de-la-UE-.html>

Las mujeres europeas ganan un 13% menos que los hombres por el mismo trabajo

La brecha salarial de género en la UE es del 13%, lo que supone que por cada euro que gana un hombre una mujer gana 0,87 céntimos, según dijo la Comisión Europea en un comunicado con motivo del Día Europeo de la Igualdad Salarial. "El progreso es constante, aunque todavía demasiado lento", lamentó Bruselas, pues la brecha salarial únicamente se ha reducido 2,8 puntos. Por su parte, en España la brecha salarial de género es inferior a la media europea, con un 9,4%. La vicepresidenta de Valores y Transparencia, Vera Jourová, y la comisaria de Igualdad, Helena Dalli, afirmaron que la Comisión ha "redoblado" los esfuerzos en materia de igualdad de género, y opinaron que no se puede resolver la "injusticia" de la brecha salarial de género sin cambiar los desequilibrios estructurales de la sociedad. Bruselas explicó que la UE necesita más transparencia salarial para "acabar" con el sesgo de género en la remuneración y recordó que las mujeres todavía están infrarrepresentadas e infravaloradas en los puestos de toma de decisiones económicas.

https://www.diariodesevilla.es/sociedad/mujeres-europeas-ganan-hombres-trabajo_0_1738927472.html

La UE cumple último paso para exigir un 40% de mujeres en los puestos de dirección de grandes empresas

El pleno del Parlamento Europeo ha dado luz verde a la nueva norma que obligará a las grandes empresas europeas a contar con una cuota de al menos un 40% de mujeres en los puestos directivos a más tardar en junio de 2026, cumpliendo así el último trámite para la adopción formal de una directiva que la Comisión Europea trató ya de sacar adelante hace una década pero chocó entonces con las reservas de países como Alemania. Las grandes empresas deberán tomar medidas para cumplir con este objetivo y otros de transparencia en materia de contratación, pero no se aplicará a compañías con menos de 250 empleados. Entre las claves de la directiva están las multas "efectivas, disuasorias y proporcionadas" que los Estados miembro deberán prever para las empresas que incumplan la obligación de llevar a cabo procesos de contratación abiertos y transparentes. Asimismo, los tribunales podrán anular el nombramiento de toda junta directiva que incumpla los principios de la nueva normativa comunitaria que establece que al menos el 40% de los puestos de dirección no ejecutiva o el 33% de todos los puestos de dirección estén ocupados por personas del género menos representado antes del final de junio de 2026.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-ue-cumple-ultimo-paso-exigir-40-mujeres-puestos-direccion-grandes-empresas-20221122151127.html>

La UE lanza una red de mujeres diplomáticas para promover la equidad de género en el mundo

Bruselas crea una red femenina con profesionales de los Estados miembros y del Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) para intercambiar sus mejores prácticas y promover la perspectiva de género y la igualdad en el mundo. Con el lanzamiento oficial de esta red, los Veintisiete y el SEAE "se comprometen aún más a promover los valores de diversidad e igualdad en la UE, y a apoyar la igualdad de género a través de su trabajo en el resto del mundo", informó el SEAE en un comunicado. Nace sobre la base de otra creada anteriormente en 2013, "Mujeres en el SEAE" (WEEAS), que ahora se integra en la nueva plataforma bautizada como WEDIN UE, que tiene como objetivo que sus integrantes intercambien las "mejores prácticas para facilitar las carreras de las mujeres diplomáticas" y discutir su "importante papel" en ese ámbito.

<https://www.dw.com/es/ue-lanza-una-red-de-mujeres-diplom%C3%A1ticas-para-promover-la-equidad-de-g%C3%A9nero-en-el-mundo/a-63693458>

ONU Mujeres abre oficina en España para impulsar la agenda feminista, con atención al liderazgo económico y cuidados

España cuenta desde el 11 de noviembre con un Comité de ONU Mujeres que llega al país para impulsar la agenda feminista en el país, con prioridad en el liderazgo económico y en materia de cuidados, corresponsabilidad y conciliación. Así lo ha explicado la presidenta del Comité, Ewa Widlak, quien ha reconocido que era necesario que España contara con una oficina de ONU Mujeres, teniendo en cuenta que se trata de un país pionero en igualdad de género y, más concretamente, en lucha con violencia de género.

Esta oficina busca conseguir tres objetivos: que ONU Mujeres colabore en asuntos de igualdad de género en el país, tener incidencia política y recaudar financiación para los proyectos que la organización tiene en todo el mundo. Tal y como ha explicado Widlak, la situación de España en materia de feminismo "no es dramática", pero sí tiene situaciones a mejorar como es el liderazgo económico o las políticas de cuidados, corresponsabilidad y conciliación. Según ha indicado, sus intenciones pasan primero por generar indicadores y datos sobre la situación real en este tema que, a su juicio, está "invisibilizado". Pero también ha señalado otros ámbitos como es trabajar "en la ambición de las jóvenes" para que durante su educación "no tengan miedo" y se puedan dirigir hacia carreras STEM (tecnológicas y científicas) que, según ha indicado, precisamente por los estereotipos no están motivadas a elegir. También en la importancia del clima y la incidencia que el cambio climático puede suponer para las mujeres y niñas.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-onu-mujeres-abre-oficina-espana-impulsar-agenda-feminista-atencion-liderazgo-economico-cuidados-20221111123537.html>

INFORMES

Informe Emprendedoras Rurales en España. Análisis con datos GEM 2021-2022. Observatorio del Emprendimiento en España, ENISA y Coca-Cola, 2022

Los proyectos de emprendimiento de las mujeres en la España rural se convertirán en una clara palanca para el desarrollo económico en los próximos años, lo que contribuirá a frenar la despoblación. Esa es la idea que se desprende del estudio elaborado por el Observatorio del Emprendimiento de España con datos de Global Entrepreneurship Monitor (GEM), en colaboración con ENISA (Empresa Nacional de Innovación) y Coca-Cola, realizado con motivo de la sexta edición de GIRA Mujeres, el programa de formación en emprendimiento de Coca-Cola destinado a mujeres.

Según el *Informe Emprendedoras Rurales en España. Análisis con datos GEM 2021-2022*, el 20 % de las mujeres de entornos rurales con edades comprendidas entre 18 y 64 años se encuentran inmersas en alguna de las fases del proceso emprendedor, siendo, por tanto el emprendimiento una buena forma de desarrollar un proyecto profesional para enraizarse en su territorio. Este es un elemento relevante a la hora de entender cómo el emprendimiento femenino constituye una fórmula de arraigo en el medio rural, lo cual es clave en la lucha contra la despoblación. Según el mismo informe, cuatro de cada cinco emprendedoras rurales han desarrollado sus negocios en ese entorno desde hace más de 20 años y un 44% lleva viviendo allí toda la vida. Esa vocación de permanencia en el mundo rural se traduce en que el 8,1% del total de las españolas de esas áreas cuenta con un proyecto de emprendimiento consolidado. Por otra parte, ya hay señales sobre las perspectivas futuras del empleo que apuntan a una cierta continuidad. Casi el 10% de las emprendedoras de las áreas rurales espera emplear a más de cinco personas a cinco años vista.

https://www.cocacolaep.com/assets/Spain/Centro-de-Descargas/PROYECTOS-SOSTENIBILIDAD/GIRAMujeres2022/Estudio_Emprendedoras-rurales-en-Espana_Analisis-con-datos-GEM_21-22.pdf

Mujeres en el lugar de trabajo. McKinsey, 2022

Ésta es la octava edición de este informe elaborado por McKinsey, en asociación con LeanIn.Org, sobre las mujeres en las empresas estadounidenses. Esta investigación reveló que las mujeres están significativamente subrepresentadas en posiciones de liderazgo. Durante años, un menor número de mujeres ha ascendido de rango debido al "peldaño roto" en el primer paso hacia la gerencia. Pero estamos en medio de una "gran ruptura" ya que las mujeres están exigiendo más del trabajo y dejando sus empresas en cantidades sin precedentes para conseguirlo. De esta manera, las mujeres en posiciones de liderazgo están cambiando de trabajo en las tasas más altas que se han visto nunca, incluso por encima de las de los hombres en las mismas posiciones. Eso podría tener graves consecuencias para las empresas. Ahora, las empresas luchan por mantener a las relativamente pocas mujeres líderes que tienen.

Las razones por las que las mujeres líderes se están alejando de sus empresas son reveladoras. Estas son tan ambiciosas como los hombres, pero en muchas empresas enfrentan vientos en contra que indican que será más difícil avanzar. Es más probable que sufran microagresiones despectivas, como que se cuestione su juicio o se las confunda con mujeres que ocupan posiciones inferiores. Están haciendo más para apoyar el bienestar del personal empleado así como fomentar la inclusión, pero este trabajo las está dispersando y rara vez se ve recompensado. Y, finalmente, para las mujeres líderes es cada vez más importante trabajar en empresas que prioricen la flexibilidad, el bienestar del personal empleado, así como la diversidad, la equidad y la inclusión.

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202022/women-in-the-workplace-2022.pdf?shouldIndex=false>

El mercado laboral de la nueva economía digital. Eurofirms Group, 2022

Este informe, elaborado por Eurofirms Group, ha tomado como referencia 1.200 encuestas, así como entrevistas y testimonios de especialistas y organizaciones del sector. Entre sus conclusiones se observa que la alta rotación laboral e incrementar la presencia femenina en el sector tecnológico son los principales retos del sector, mostrando datos como que el 64% de las personas encuestadas ha trabajado entre 2 y 7 empresas en su carrera profesional y que existe poca afinidad de las mujeres por las profesiones técnicas o de ciencia (37,8%). Dentro de este análisis, el 60% de las y los profesionales considera que la inclusión de las mujeres es una cuestión crítica que se debe abordar con urgencia, para lo cual se necesita corregir la falta de referentes femeninos en el sector (32,4% de los participantes), la cultura sexista de las empresas con oportunidades a favor de los hombres (28,6%), y los entornos con difícil conciliación familiar (26,1%).

<https://www.eurofirmgroup.com/sala-de-prensa/eurofirms-group-publica-el-estudio-el-mercado-laboral-de-la-nueva-economia-digital/>

Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022

El Ministerio de Educación y Formación Profesional ha publicado el informe *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM*, en el marco de la iniciativa denominada “Alianza STEAM”, que tiene como objetivo impulsar y fomentar el talento femenino en las áreas relacionadas con la tecnología y las ciencias. Este informe analiza las carreras técnicas desde la perspectiva de género, además de valorar las situaciones de futuro que se plantean, proyectando los datos actuales en la selección del tipo de formación de las jóvenes. Señala que en los últimos años se ha reducido el porcentaje de mujeres que eligen estudiar carreras como la informática, las matemáticas o la ingeniería de telecomunicaciones. Sin embargo, el número de mujeres en carreras universitarias o formación profesional relacionadas con la salud y los cuidados es mayor que el de los hombres. Esto supone un futuro retroceso en la situación femenina, dado que gran parte de las vacantes en el mundo laboral de los próximos años serán STEM.

<https://www.educacionyfp.gob.es/mc/intercambia/publicaciones-del-ministerio/ninas-en-pie-de-ciencia.html>

Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Cepal, 2022

Transversalizar el enfoque de género en los sistemas estadísticos nacionales permite producir información que refleje la situación de mujeres y hombres en su diversidad y, de ese modo, visibilizar las desigualdades en distintos aspectos de la vida. La Agenda Regional de Género reconoce la necesidad de diseñar políticas públicas informadas, basadas en este tipo de estadísticas; así se establece en la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, en el eje de implementación 9 “Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”. En este documento se presentan la situación actual de la producción estadística con enfoque de género en América Latina y el Caribe, los factores clave para avanzar en esta materia y los desafíos pendientes. El documento fue elaborado en el marco del proceso de examen sistemático de los avances en la aplicación de la Estrategia de Montevideo, con un foco en el eje de implementación 9, y es resultado del trabajo articulado entre la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y la Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48371/4/S2200754_es.pdf

Acción climática con igualdad de género: hacia una recuperación transformadora para la sostenibilidad y la igualdad de género en América Latina y el Caribe. Cepal, 2022

Este documento es resultado del Encuentro Regional sobre Cambio Climático e Igualdad de Género, que se realizó de manera virtual en septiembre de 2021, organizado por el Gobierno de Chile, como país que ejerció la Presidencia del 25º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CP 25). En el Encuentro se presentaron y analizaron experiencias, buenas prácticas, desafíos y oportunidades para integrar la igualdad de género en la acción climática en América Latina y el Caribe, y la hoja de ruta del plan de acción sobre el género de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. El documento recoge los avances de la región en materia de género y cambio climático, con el objetivo de servir como instrumento conectado al proceso de negociación en el marco del Acuerdo de París.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48413/3/S2200847_es.pdf

Los marcos legislativos para las víctimas de violencia de género (incluidos menores) en los 27 Estados miembro. Parlamento Europeo 2022

Este estudio, encargado por el Departamento de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (FEMM) ofrece una visión general de los marcos legislativos para las víctimas de violencia de género (incluidos menores) en los 27 Estados miembros. Proporciona un análisis de medidas vigentes tanto a nivel de los Estados miembros como de la UE, así como recomendaciones para prevenir y combatir la discriminación basada en la violencia de género.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/738126/IPOL_STU\(2022\)738126_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/738126/IPOL_STU(2022)738126_EN.pdf)

Violencia contra las mujeres en la UE. Estado de la situación. Parlamento Europeo, 2022

La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación por motivos de género. Arraigada en las desigualdades entre hombres y mujeres, adopta muchas formas. Las estimaciones de la magnitud del problema son alarmantes. Tal violencia tiene un gran impacto en las víctimas e impone una carga económica significativa a la sociedad. Los instrumentos puestos en marcha por las Naciones Unidas y el Consejo de Europa, incluido el 'Convenio de Estambul' al que la UE tiene previsto adherirse, son

referentes en los esfuerzos para combatir la violencia contra las mujeres. La UE está abordando el problema de varias maneras. Hasta el momento, no cuenta con un instrumento vinculante diseñado específicamente para proteger a las mujeres de la violencia de género. Sin embargo, en marzo de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de directiva sobre la lucha contra la violencia de género y la violencia doméstica. Aunque existen similitudes entre las políticas nacionales para combatir la violencia de género, los Estados miembros han adoptado enfoques diferentes. Los esfuerzos del Parlamento se han centrado en reforzar la política de la UE en la zona. El Parlamento ha pedido en repetidas ocasiones una estrategia de la Unión Europea para contrarrestar la violencia de género, incluido un instrumento jurídicamente vinculante. Las partes interesadas destacaron la necesidad de un marco político integral de la UE para eliminar la violencia contra las mujeres y emitieron recomendaciones sobre la directiva propuesta por la Comisión. También han expresado una serie de preocupaciones, incluso con respecto al impacto de la pandemia de coronavirus y la guerra en Ucrania y la necesidad relacionada con ampliar y adaptar el apoyo a las víctimas. Esta es una actualización de un informe anterior de Anna Dimitrova Stull, de febrero de 2014. La edición anterior más reciente fue de noviembre de 2021.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI\(2022\)739208_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI(2022)739208_EN.pdf)

Guía de criterios de coordinación en el ámbito de los procesos penales y civiles en materia de violencia sobre la mujer. Centros de Estudios Jurídicos, 2022

El Centro de Estudios Jurídicos (CEJ) ha presentado a la ministra de Justicia, Pilar Llop, una "Guía de criterios de coordinación en el ámbito de los procesos penales y civiles en materia de violencia sobre la mujer". Los objetivos de esta guía son: (I) resumir las normas aplicables y la jurisprudencia consolidada sobre la competencia civil en procesos penales y civiles en materia de violencia sobre la mujer; (II) recoger elementos de consenso y buenas prácticas identificadas por el grupo de trabajo, y efectuar posibles propuestas de interpretación de la norma; y (III) mejorar la detección de antecedentes de violencia sobre la mujer en los procedimientos de familia. El texto ha sido elaborado en el marco de las funciones de formación del CEJ, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Justicia, y pretende convertirse en una herramienta útil para los letrados de la Administración de Justicia.

<https://www.cej->

[mjusticia.es/sites/default/files/adjuntos/formacion/online/Gu%C3%ADa%20de%20criterios%20de%20coordinaci%C3%B3n%20en%20el%20%C3%A1mbito%20de%20los%20procesos%20penales%20y%20civiles%20en%20materia%20de%20violencia%20sobre%20la%20mujer.pdf](https://www.cej-justicia.es/sites/default/files/adjuntos/formacion/online/Gu%C3%ADa%20de%20criterios%20de%20coordinaci%C3%B3n%20en%20el%20%C3%A1mbito%20de%20los%20procesos%20penales%20y%20civiles%20en%20materia%20de%20violencia%20sobre%20la%20mujer.pdf)

Guía para la detección y el acompañamiento inicial. Violencia machista contra las mujeres mayores en las relaciones de pareja y/o expareja. Gobierno Vasco, 2022

El Gobierno Vasco ha lanzado una guía para la detección y el acompañamiento inicial de mujeres mayores víctimas de violencia machista, elaborada por la entidad Suspegintza con la participación de la Fundación EDE y la subvención concedida por Emakunde. Este manual se dirige fundamentalmente a las personas profesionales, voluntarias y resto de agentes que desarrollan su labor cerca de las personas mayores (en asociaciones, centros de mayores, centros de salud, en los servicios y recursos sociales...) y que pueden jugar un papel fundamental de apoyo por su relación y cercanía con dicho colectivo. Con un marcado carácter didáctico, pretende ampliar y profundizar la mirada sobre esta materia, ofrecer referencias y estrategias para la observación de posibles situaciones de maltrato que las y los profesionales pueden encontrar en tu día a día, así como orientaciones para guiar los primeros pasos del acompañamiento y para favorecer el contacto entre las mujeres mayores que lo necesiten con los recursos especializados existentes.

https://edefundazioa.org/wp-content/uploads/2022/10/EDE_GuiaMujeresMay65.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