

Boletín de presupuesto y género  
Diciembre 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 .....	25

**Boletín de Presupuesto y Género n° 91.**  
**Este boletín tiene una periodicidad mensual.**

# 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

## Índice de igualdad de género 2022 para la Unión Europea

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) viene elaborando desde el año 2010 un **Índice de igualdad de género** de carácter multidimensional, que contempla dominios como empleo, economía, nivel educativo, uso del tiempo, salud, poder y violencia de género.

En 2022 la **puntuación del Índice para el total de la UE** fue de 68,6 puntos (sobre el máximo de 100 que se contempla). Se han producido ligeros avances, impulsados por la mejora en el área de poder, que aunque presenta algunas de las desigualdades de género más importantes en el contexto europeo, es la única que ha avanzado, estancándose el resto en buena medida debido a la Pandemia por COVID-19.

Si se analizan los valores del **Índice por ámbitos** en el total de la UE en esta edición de 2022, se observa que los mayores avances se sitúan en las áreas de **Salud** (88,7) y **Economía** (82,6). El indicador de Salud mide el estado de salud general, los hábitos relacionados con la salud, y el acceso a los servicios sanitarios, mientras que el de Economía refleja las desigualdades de género en el acceso a los recursos financieros (ingresos mensuales medios procedentes de cualquier fuente) y la situación económica (riesgo de pobreza y distribución del ingreso). A estos dos ámbitos le sigue el de **Empleo**, con 71,7 puntos sobre 100.

Obtienen valores por encima de 60 sobre 100 las áreas de **Educación** (62,5), que miden desigualdades de género en el nivel educativo alcanzado, la formación continua y la segregación horizontal y vertical, y **Uso del tiempo** (64,9), que valora las diferencias en la distribución del tiempo para cuidados, trabajo doméstico y participación social. El mayor margen de mejora se sitúa en el área de **Poder**, cuya puntuación en el índice es de 57,2 puntos sobre 100, evaluando el equilibrio de género en los altos cargos en los ámbitos político, económico y social. El EIGE señala que en el ámbito de la **Violencia de género** no se otorga puntuación en el Índice en esta edición, debido a la falta de datos comparables en toda la UE durante la pandemia de COVID-19, si bien los medios de comunicación y las organizaciones de mujeres han informado de un fuerte aumento en la demanda de servicios para las mujeres víctimas de la violencia en esa etapa.

Si se compara la **situación particular de España** con la del total de la UE, el resultado es que junto con países como Irlanda, Francia, Luxemburgo y Austria, España presenta desde el inicio de la serie (2010) valores del Índice más altos que la media europea, y sus mejoras han sido más rápidas. Concretamente en 2022, la **puntuación de España fue de 74,6** puntos, sexta posición de la UE, y 6,0 puntos por encima de la media. El incremento desde 2010 ha sido de 8,2 puntos. Con respecto al año anterior, España ha puntuado 0,9 puntos más, avanzado en todos los ámbitos, sobre todo en el de poder y salud. Solo se retrocede ligeramente en el ámbito laboral (-0,1 puntos)

En cuanto a las **puntuaciones por área**, España se encuentra por encima de la media europea en cuatro de ellas. En Poder se sitúa el mayor avance relativo, 23,4 puntos más que el conjunto, con puntuación de 80,6. En cuanto a las áreas de Educación y Salud, España obtiene 68,3 puntos, 5,8 más que la media, en la primera, y 91,7 puntos, 3 más que el conjunto, en la segunda. Como datos menos favorables, España avanza ligeramente menos que el global en el ámbito de Uso del tiempo, con un valor de 64 frente a 64,9 de Europa, y especialmente en el ámbito de Economía, con 78,7 puntos, 3,9 menos que Europa.

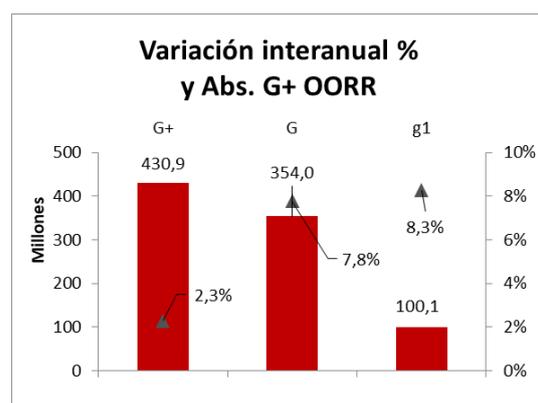
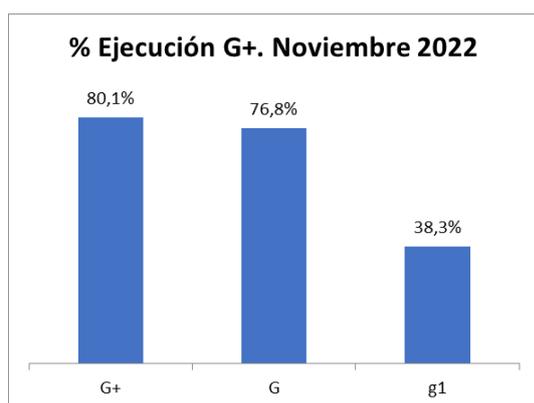
Fuente: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

## 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2022 (euros)							nov-22
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	22.088.074.763	2.002.660.130	24.090.734.893	19.304.808.761	80,1%	2,3%	430.916.600
G	5.752.039.910	634.033.560	6.386.073.470	4.904.572.344	76,8%	7,8%	353.961.259
g1	2.433.044.298	985.431.887	3.418.476.185	1.309.757.820	38,3%	8,3%	100.147.123
<b>Total general</b>	<b>30.273.158.971</b>	<b>3.622.125.577</b>	<b>33.895.284.548</b>	<b>25.519.138.924</b>	<b>75,3%</b>	<b>3,6%</b>	<b>885.024.983</b>

En noviembre de 2022, el crédito definitivo pertinente a género ascendió a 33.895,3 millones de euros, debido a las modificaciones presupuestarias realizadas por valor de 3.622,1 millones de euros. Esto significa un incremento del 12% con respecto al crédito inicial. Si se observan las tres categorías de clasificación de los programas del Presupuesto andaluz en función de su relevancia para la igualdad de género<sup>1</sup>, se aprecia que el crédito de los programas más relevantes o G+ sube con respecto al crédito inicial un 9,1%, hasta 24.090,7 millones de euros, lo que significa una bajada en su peso relativo inicial, del 73%, de 1,9 puntos porcentuales. En cuanto a los programas de relevancia media-alta o G, aumentan debido a las citadas modificaciones un 11%, y se sitúan en un total de 6.386,1 millones de euros, perdiendo 0,2 puntos de su peso sobre el total inicial, que se cifraba en un 18%. Por su parte, los programas de relevancia baja (g1), aumentan un 40,5%, desde el 8,0% al 10,1%, hasta 3.418,5 millones de euros.

Analizando la evolución de la ejecución del crédito pertinente a género a mes de noviembre con respecto al ejercicio anterior, se observa que la misma alcanzó el 75,3%, al reconocerse obligaciones por 25.519,1 millones de euros, un 3,6% más que en el año anterior (885 millones de euros más). Por tipo de programa, cabe decir en primer lugar que la ejecución de los programas G+ llegó al 80,1%, en correspondencia con un total de obligaciones reconocidas de 19.304,8 millones de euros, un 2,3% más que en el mismo mes del año anterior (430,9 millones de euros en valores absolutos). Por su parte, la ejecución de los programas G, se sitúa en el 76,8%, con obligaciones reconocidas por valor de 4.904,6 millones de euros, un 7,8% más que en el año anterior, o 354 millones de euros más. Finalmente, los programas de relevancia baja o g1 se encontraban ejecutados al 38,3%, debido a un reconocimiento de obligaciones de 1.309,8 millones de euros, lo que supone un 8,3% más que en este mes de 2021 (100,1 millones de euros más).



<sup>1</sup> 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 internualmente la tasa de temporalidad, siendo superior el descenso en el caso de las mujeres en ambos ámbitos geográficos.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>								
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. A nivel 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	-6,4	-5,6	-7,6	-9,5	-8,5	-10,9	NOV 22	Se mantiene la tendencia a la baja interanual del paro registrado, iniciada en mayo de 2021. El descenso es más alto en España en 3,1 puntos porcentuales, y es mayor para los hombres en los dos territorios.
1.35	Contratos registrados	-33,7	-29,9	-36,1	-29,5	-26,1	-32,3	NOV 22	El número de contratos registrados baja por sexto mes consecutivo, de manera más intensa en Andalucía que en España (4,1 puntos más). Por sexo, el descenso es mayor en el empleo masculino que en el femenino.
1.36	Indefinidos	195,2	207,1	188,3	117,4	125,3	112,0	NOV 22	Los contratos indefinidos siguen aumentando al comparar con el año anterior, sumando 21 meses de incremento, que es en este mes mucho más elevado en Andalucía que en el conjunto nacional. La variación es así mismo más fuerte entre las mujeres: 18,8 puntos más en Andalucía y 13,3 más en España.
1.37	Temporales	-59,3	-53,7	-63,0	-53,5	-48,4	-57,6	NOV 22	En noviembre el número de contratos temporales continúa su descenso en términos interanuales. Con respecto al conjunto nacional, la bajada en Andalucía es mayor, y en los dos contextos se produce un descenso mayor para los hombres, aunque las diferencias entre sexos son similares.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-34,7	-30,8	-37,6	-29,2	-26,3	-31,8	NOV 22	La tasa de temporalidad de la contratación registrada baja anualmente, más para los hombres y más en Andalucía que en España.
1.39	Afiliaciones SS	1,1	2,2	0,2	2,1	2,6	1,7	NOV 22	El número de afiliados en el último día del mes de noviembre es mayor que el del mismo mes del año precedente. Se observa un mayor aumento para las mujeres que para los hombres, sobre todo en Andalucía.

## 4. INDICADORES ESTRUCTURALES

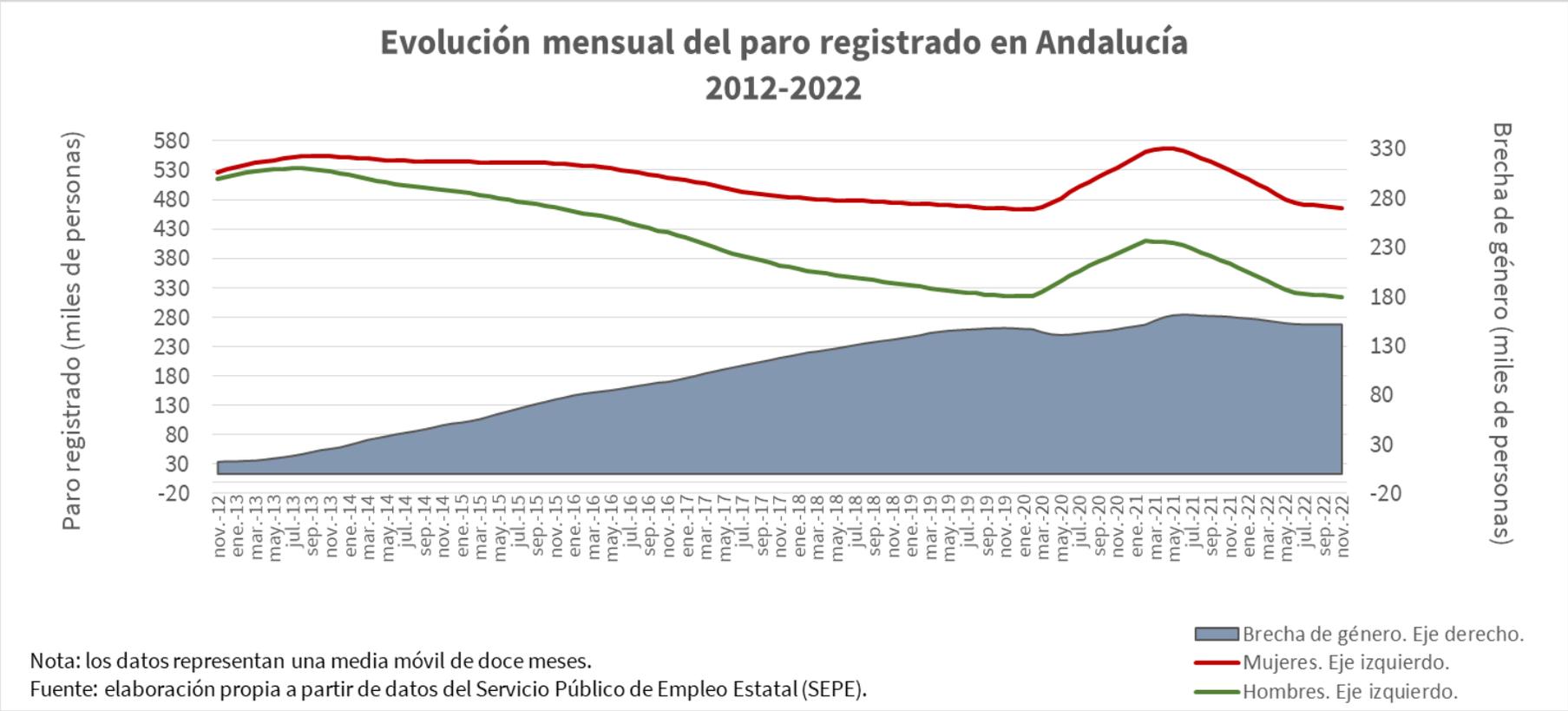
\* Datos en porcentaje del total de la población, salvo otra indicación (Ver definición y fuentes en anexo 6).

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>1</b>	<b>Demografía</b>							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2021
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (n° 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
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
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

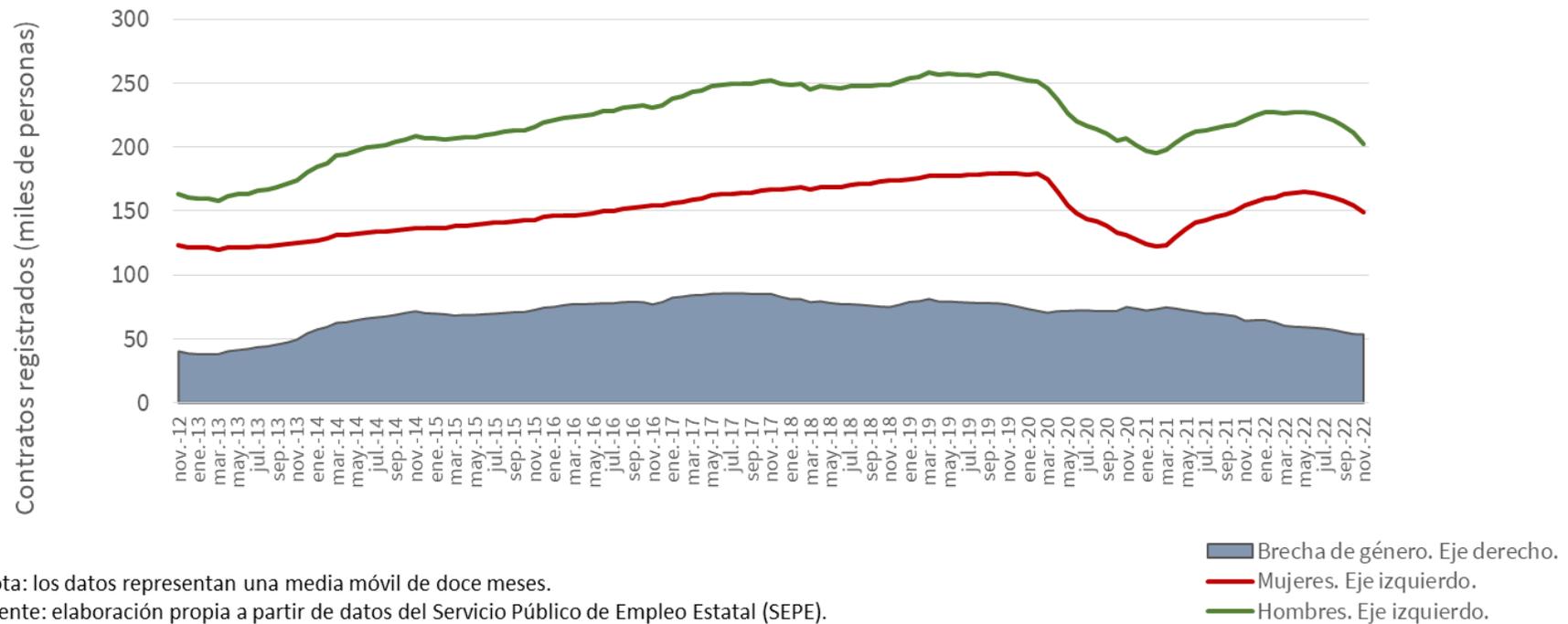
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.391,5	24.527,7	21.011,9	26.738,2			2019
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,8	15,2	14,9	16,6			2019
2.30	Brecha salarial (%)	9,5		10,3				2019
<b>3</b>	<b>Educación</b>							
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
<b>4</b>	<b>Ciencia y Tecnología</b>							
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
<b>5</b>	<b>Salud</b>							
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
<b>6</b>	<b>Violencia de género</b>							
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	
<b>7</b>	<b>Podery toma de decisiones</b>							
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
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad y múltiple discriminación</b>							
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
<b>9</b>	<b>Deportes</b>							
9.1	Licencias federativas	18,2	81,8	23,5	76,5			2020

## 5. ANEXO GRÁFICO



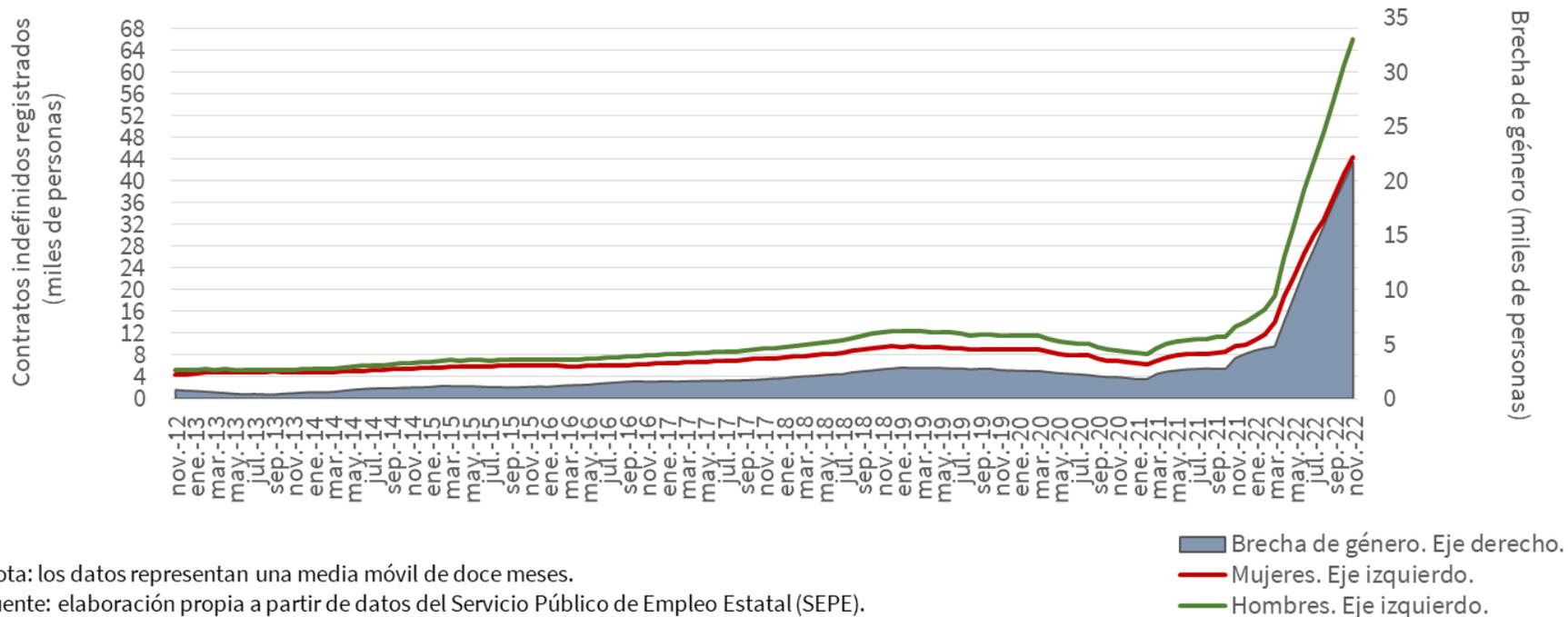
## Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2012-2022



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

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

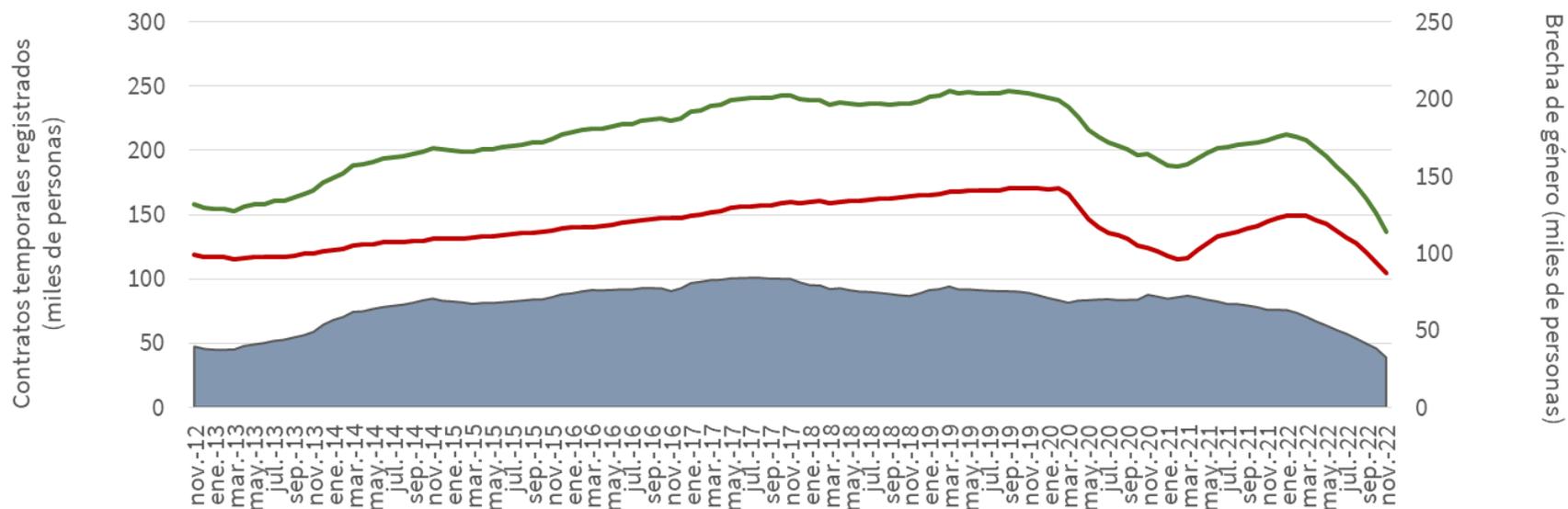
## Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2012-2022



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

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

## Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2012-2022

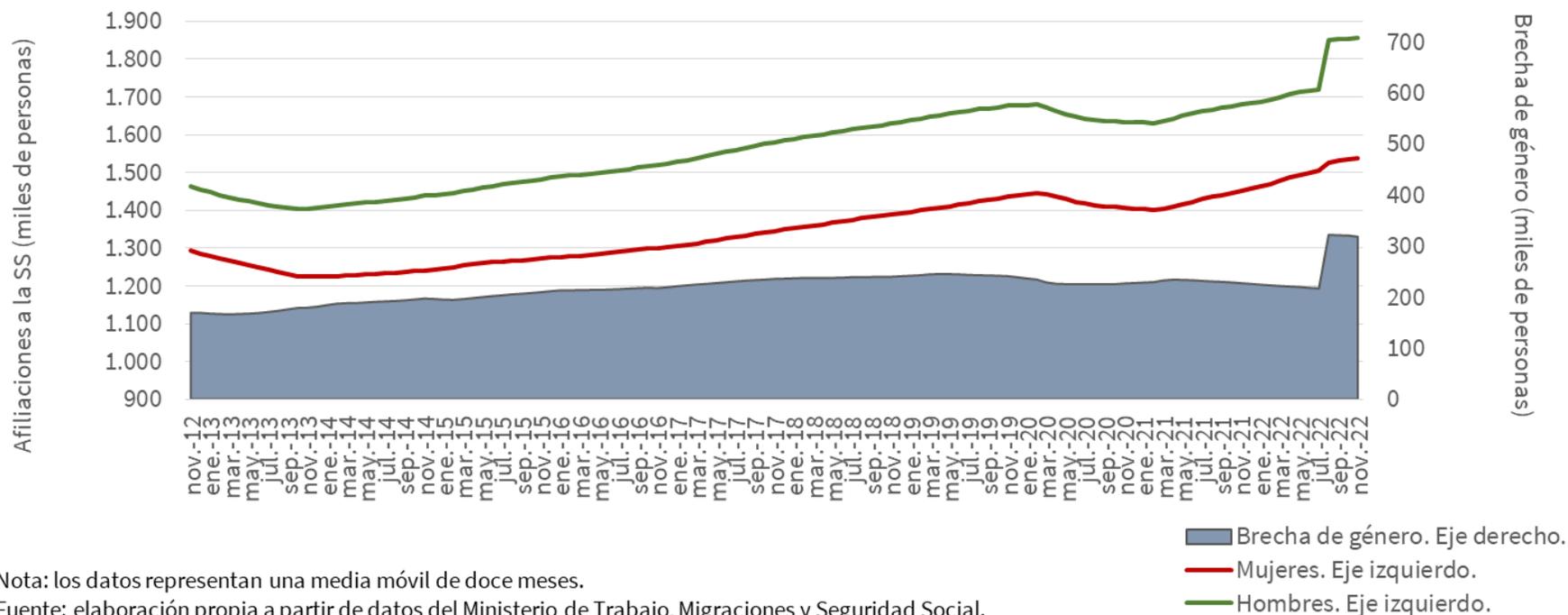


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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.

## 6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

---

### NOTICIAS

#### Andalucía

##### **Los equipos de salud provinciales de atención a la mujer atendieron a más de 4.460 mujeres**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de dos informes de la Consejería de Salud y Consumo referentes al seguimiento de la actividad de los equipos provinciales de atención a la mujer y familia, así como al seguimiento sobre la realización de proyectos y programas financiados con fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género en el año 2022. En el primero de los informes se exponen los datos e indicadores más significativos de la actividad asistencial desde los meses de enero a noviembre 2022, en los que se señala la importancia de la integración de los equipos de atención a la mujer en el sistema sanitario público de Andalucía y más aún después del periodo de pandemia, donde los equipos han incorporado atención presencial para la atención a la mujer. Durante estos meses de actividad se ha atendido a 4.462 mujeres (los equipos de las provincias han atendido a 2.656 mujeres; en los equipos rurales, a 1.806), garantizando el seguimiento para mejorar su calidad de vida. En el informe se expresa que el principal tipo de violencia de género ejercida sobre la mujer es la psicológica, seguida de la física, social/ambiental, económica y sexual. La ciberviolencia empieza a destacar, aunque no de manera considerable.

En el segundo de los informes, sobre la realización de proyectos y programas financiados con fondos del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género en el año 2022, se detallan distintas acciones realizadas por la Consejería de Salud y Consumo o entes dependientes de la misma. Así, con el fin de promover un sistema acreditativo de centros contra la violencia de género, se ha implementado un Manual de Estándares para la Acreditación de los centros sanitarios como centros comprometidos contra la violencia de género en Atención Primaria y Hospitalaria, siendo Andalucía la primera comunidad autónoma en realizar este mandato del Pacto de Estado, preparando además al personal evaluador.

<https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/177441/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

##### **El IAM forma a un centenar de docentes para hacer frente a la brecha de género en el emprendimiento**

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha puesto en marcha un nuevo ciclo formativo compuesto por cinco webinar con el título 'Emprendimiento con enfoque de género' dirigido al profesorado de Educación Secundaria y Formación Profesional con el objetivo de fomentar la cultura emprendedora entre el alumnado, especialmente entre las niñas, que son las que presentan un mayor déficit en este ámbito. El curso online, que realizarán un centenar de docentes, comenzó el pasado 14 de noviembre, y se extenderá hasta finales del mes de diciembre.

El propósito del Instituto Andaluz de la Mujer es trabajar y dotar de herramientas al profesorado que, a su vez, formará a alumnado de Secundaria y de Formación Profesional con el objetivo de resaltar la importancia del análisis de género en cuanto a la elección de una futura profesión o al desarrollo de un proyecto empresarial, así como observar los obstáculos para emprender, especialmente, los de género. Asimismo, se ofrecerán recursos metodológicos y contenidos susceptibles de ser implementados en el aula, además de acompañar el diseño de una unidad formativa y evaluarla con el grupo y poner en valor el conocimiento y experiencias del profesorado.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/177553/JuntadeAndalucia/ConsejeriadelInclusionSocial/Juventud/Familiaselgualdad/formacion/diciembre/iam/docentes/brecha/genero/emprendimiento>

### **El IAM garantiza el asesoramiento gratuito en caso de discriminación laboral por razón de sexo**

Las nuevas bases reguladoras del Servicio de asesoramiento jurídico y defensa procesal a mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) garantizarán de manera expresa la gratuidad de dicho asesoramiento, que el pasado año benefició a cerca de 900 usuarias. Para ello, la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, ha procedido a modificar la Orden de 18 de mayo de 2021 por la que se aprueban las bases reguladoras, con el propósito de mejorar la asistencia a las mujeres y luchar contra las discriminaciones en el ámbito laboral. El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) ha publicado la resolución que somete a información pública el proyecto de Orden por la que se modifica la del año 2021 por un plazo de 15 días hábiles con la finalidad de que los organismos, entidades, colectivos y personas interesadas formulen las alegaciones pertinentes.

Este programa tiene como objetivo el funcionamiento de un servicio de asistencia para las mujeres que sufren algún tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, o cualquier ámbito contencioso incluido el administrativo, ofreciendo información, asesoramiento, acompañamiento e intervención en la defensa, incluida la procesal, de los derechos de las mujeres y en la búsqueda de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. El funcionamiento se realiza a través de la concesión de subvenciones por el Instituto Andaluz de la Mujer, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a las organizaciones sindicales y las entidades sin ánimo de lucro, que estén vinculadas y participadas al 100% por las organizaciones sindicales.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/177783/InstitutoAndaluzdeLaMujer/IAM/ConsejeriadelInclusionSocial/asesoramiento/discriminacionlaboral/sexo/genero>

### **El IAM amplía la financiación de los centros municipales de la mujer hasta superar los 9,7 millones este año, un 20,89% más que en 2018**

Los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) contarán este año con una financiación superior a los 9,7 millones de euros por parte del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) después de que se haya aprobado una ampliación del crédito de 312.418,20 euros, que se suman a los 9,4 millones de la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, a ayuntamientos, mancomunidades de municipios y consorcios para el mantenimiento de los CMIM publicada el pasado mes de abril. La financiación de estos espacios de atención a las mujeres del medio rural andaluz ha crecido un 20,89% desde 2018 y un 4,41% con respecto al pasado año. Esta ampliación del crédito permitirá financiar un total de 179 centros en toda Andalucía.

Los Centros Municipales de Información a la Mujer, que la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, cofinancia junto a las Entidades Locales, abarcan todos los ámbitos de actuación: desde información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y violencia de género, así como el fomento de la participación y programas específicos dirigidos a las mujeres de desarrollo personal, educativo, orientación profesional y laboral.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/177841/iam/amplia/financiacion/centros/municipales/mujer/superar/millones/ano/ConsejeriadelInclusionSocial/JuntadeAndalucia>

### **La Junta de Andalucía renueva con fondos propios los 21 refuerzos en los juzgados de Violencia de Género sujetos al Pacto de Estado**

La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública renovará, con fondos propios, los contratos de refuerzo en los juzgados con competencias en Violencia de Género sujetos al Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Se trata de 21 personas trabajadoras cuyo contrato expira el 31 de diciembre, si bien para evitar dejar a estos órganos judiciales sin este personal de refuerzo, la Consejería ha decidido asumir la prórroga de los mismos hasta disponer de los fondos estatales.

Los refuerzos en los juzgados de Violencia contra la Mujer constituyen una de las medidas que la Consejería de Justicia decidió adoptar tras recibir los fondos del Pacto de Estado, con el objetivo de agilizar la atención que reciben las víctimas en los órganos judiciales, y aliviar de carga de trabajo a aquellos juzgados más saturados.

<https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/178223/juzgadosdeViolenciasobrelaMujer/SalasGesell/Justicia/juzgados/violenciadegenero/PactodeEstadocontraViolenciadeGenero/Andalucia/JuntadeAndalucia>

### **Andalucía reactiva las comisiones contra la violencia de género en las ocho provincias andaluzas**

La Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), va a celebrar las Comisiones de Seguimiento contra la Violencia de Género en las ocho provincias entre finales de diciembre y la segunda semana de enero. Esto se produce después de que la consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, se comprometiera en el Parlamento a reactivar estas reuniones provinciales que tienen como finalidad "sumar esfuerzos y coordinar las distintas actuaciones para que las víctimas reciban la mejor atención social, sanitaria, policial, jurídica y judicial que redunde en una mayor protección y seguridad".

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-junta-reactiva-comisiones-contra-violencia-genero-ocho-provincias-andaluzas-20221218113204.html>

### **Mayoría femenina en la sanidad y la educación de Andalucía**

La tendencia no es exclusiva de Andalucía, sino que se repite en el resto de España. Las mujeres son amplia mayoría en los sectores sanitarios y educativos públicos, aunque existen diferencias entre ambos en cuanto a su presencia entre los equipos directivos. Según los datos que figuran en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2023, obtenidos a fecha de septiembre de 2022, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 90.711 personas, de las que el 69,8% son mujeres y el 30,2%, hombres. Esta cifra no incluye los datos de las extintas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, lo que varía el número final de trabajadores pero no la tendencia. El Informe de Evaluación de Impacto de Género, que acompaña al Presupuesto de 2023, desglosa estos datos. Señala que las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesionales, pero que «el subgrupo A1, que requiere mayor cualificación académica para su acceso, es el único que presenta un equilibrio entre mujeres y hombres». Por ejemplo, de los 378 cargos directivos identificados en el informe, 165 son mujeres y 213 son hombres. Sin embargo, entre los denominados «puestos básicos», 56.350 son mujeres y 23.342 son hombres. En el caso de la educación –también con los datos recogidos en la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2023–, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 108.122 personas, de las que 70.968 son mujeres (65,6%) y 37.154 son hombres (34,4%). En el caso del personal laboral, está compuesto por 716 personas, de las cuales 354 son mujeres (49,4%) y los hombres son 362 (50,6%). Los datos que recoge el Informe de Evaluación de Impacto de Género sobre la educación concertada son los siguientes: de los 20.752 docentes contabilizados, 13.559 son mujeres (65,7%) y 7.193 son hombres (34,3%).

<https://www.larazon.es/andalucia/20221227/2dlrlls7yfdsnj5xf125ddpwiw.html>

### **Andalucía convoca los Premios Meridiana a las mejores trayectorias en defensa de la igualdad**

Los Premios Meridiana, que concede anualmente el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en el marco del Día Internacional de las Mujeres, reconocerán en 2023 la trayectoria de aquellas personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) ha publicado la convocatoria de su 26ª edición y establece que el plazo de presentación de las candidaturas para las siete modalidades finaliza el próximo 31 de enero. A estos premios, que se entregarán en un acto público en torno al 8 de marzo, pueden optar todas

aquellas personas mayores de edad, colectivos, entidades o instituciones, tanto públicas como privadas, que con su trayectoria o labor hayan contribuido y destacado en el fomento de la igualdad de género. Los galardones se distribuyen en siete modalidades: Iniciativas que promuevan la educación y el desarrollo de valores para la igualdad, Iniciativas en los medios de comunicación, publicitarios y en las redes sociales, Iniciativas a favor de la inclusión social o de cooperación al desarrollo, Iniciativas empresariales, Iniciativas de I+D+i, Iniciativas de producción artística, cultural o deportiva e Iniciativas contra la violencia de género.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/178338/inclusion-social-juventud-familia-e-igualdad/iam-premios-meridiana/26-edicion/feminismo/gobierno-de-andalucia>

## **España y comunidades autónomas**

### **El atlas de la atención sanitaria cántabra: radiografía de la salud condicionada por el género y el nivel socioeconómico**

El Atlas de la Asistencia Sanitaria de Cantabria recoge datos que reflejan cómo el género y el nivel socioeconómico influyen en la salud de la población. Este mapa, que se puede consultar en la web del Servicio Cántabro de Salud, acaba de ampliar su cobertura hasta los 68 indicadores, que incluyen datos de promoción de la salud y cribados, cronicidad, prestación farmacéutica, enfermedades respiratorias, salud mental y cirugía oncológica.

En lo que respecta a los datos desagregados por sexo, se aprecia una brecha muy marcada en prácticamente todos los indicadores. Las mujeres padecen más obesidad y enfermedades crónicas, pero sobre todo tienen peor salud mental. Y es que frente a un 20% de mujeres con trastornos mentales, los hombres apenas llegan al 10%. Especialmente importante es la diferencia en lo que respecta a prescripción de antidepresivos, ya que ellas superan con creces las 100 dosis diarias por cada 1.000 mujeres, rozando en varias áreas de salud las 200, frente a ellos que no llegan a las 80. En la prescripción de opioides ocurre parecido: ellas superan el 30% y ellos no alcanzan el 20%, en la mayor parte de las zonas de salud; y en hipnóticos y sedantes, los hombres que reciben prescripción son el 7% y las mujeres, por encima del 10%.

[https://www.eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/atlas-atencion-sanitaria-cantabra-radiografia-salud-condicionada-genero-nivel-socioeconomico\\_1\\_9757197.html](https://www.eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/atlas-atencion-sanitaria-cantabra-radiografia-salud-condicionada-genero-nivel-socioeconomico_1_9757197.html)

### **El Congreso aprueba la nueva Ley del Deporte**

La Ley del Deporte ha sido aprobada con avances en igualdad de género como una de las principales novedades. La nueva ley diferencia entre deportistas profesionales, no profesionales, de alto nivel (los califica el Consejo Superior de Deportes), alto rendimiento (los califican las comunidades autónomas) y ocasionales; e introduce nuevas medidas a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación. Entre los derechos de los profesionales se incluye la conciliación con su vida familiar, académica y profesional; y medidas de especial protección a la maternidad y paternidad.

<https://www.rtve.es/deportes/20221222/ley-deporte-2022-aprobacion-congreso/2412703.shtml>

### **La mitad de españolas que viven en pareja realizan la mayoría de tareas domésticas frente al 4% de hombres**

El 49,7% de las mujeres que viven en pareja se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas, frente al 4,3% de los hombres en la misma situación y el 1,5% de estas mujeres no participa habitualmente en este tipo de tareas, frente al 12,6% de los hombres. Así lo refleja la 'Encuesta de características esenciales de la población y viviendas. Año 2021' publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El cuidado de menores de edad, según revela el INE, recae mayoritariamente en las mujeres, 40,2% frente al 4,8% de hombres. Las mujeres también asumen en mayor medida las tareas de cuidado de personas dependientes (enfermos crónicos, discapacitados u otro tipo, excluyendo los menores) que conviven en el hogar. El 48,3% se ocupan de la mayor parte del cuidado de estas personas, frente al 20,5% de hombres. En cuanto al cuidado a dependientes que residen fuera del hogar, el 11,3% de las mujeres se encargan de ello, frente al 2,6% de los hombres. En el otro extremo, el 64,6% de los hombres que tiene algún dependiente a su cargo fuera del hogar no participa habitualmente en sus cuidados, frente al 57,1% de las mujeres.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-mitad-espanolas-viven-pareja-realizan-mayoria-tareas-domesticas-frente-hombres-20221220123124.html>

### **Mayoría femenina en la sanidad y la educación de Andalucía RRSS**

La tendencia no es exclusiva de Andalucía, sino que se repite en el resto de España. Las mujeres son amplia mayoría en los sectores sanitarios y educativos públicos, aunque existen diferencias entre ambos en cuanto a su presencia entre los equipos directivos. Según los datos que figuran en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2023, obtenidos a fecha de septiembre de 2022, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 90.711 personas, de las que el 69,8% son mujeres y el 30,2%, hombres. Esta cifra no incluye los datos de las extintas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, lo que varía el número final de trabajadores pero no la tendencia. El Informe de Evaluación de Impacto de Género, que acompaña al Presupuesto de 2023, desglosa estos datos. Señala que las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesiones, pero que «el subgrupo A1, que requiere mayor cualificación académica para su acceso, es el único que presenta un equilibrio entre mujeres y hombres». Por ejemplo, de los 378 cargos directivos identificados en el informe, 165 son mujeres y 213 son hombres. Sin embargo, entre los denominados «puestos básicos», 56.350 son mujeres y 23.342 son hombres. En el caso de la educación –también con los datos recogidos en la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2023–, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 108.122 personas, de las que 70.968 son mujeres (65,6%) y 37.154 son hombres (34,4%). En el caso del personal laboral, está compuesto por 716 personas, de las cuales 354 son mujeres (49,4%) y los hombres son 362 (50,6%). Los datos que recoge el Informe de Evaluación de Impacto de Género sobre la educación concertada son los siguientes: de los 20.752 docentes contabilizados, 13.559 son mujeres (65,7%) y 7.193 son hombres (34,3%).

<https://www.larazon.es/andalucia/20221227/2dlrls7yfdsnj5xf125ddpwiw.html>

### **Andalucía convoca los Premios Meridiana a las mejores trayectorias en defensa de la igualdad RRSS**

Los Premios Meridiana, que concede anualmente el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en el marco del Día Internacional de las Mujeres, reconocerán en 2023 la trayectoria de aquellas personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) ha publicado la convocatoria de su 26ª edición y establece que el plazo de presentación de las candidaturas para las siete modalidades finaliza el próximo 31 de enero. A estos premios, que se entregarán en un acto público en torno al 8 de marzo, pueden optar todas aquellas personas mayores de edad, colectivos, entidades o instituciones, tanto públicas como privadas, que con

su trayectoria o labor hayan contribuido y destacado en el fomento de la igualdad de género. Los galardones se distribuyen en siete modalidades: Iniciativas que promuevan la educación y el desarrollo de valores para la igualdad, Iniciativas en los medios de comunicación, publicitarios y en las redes sociales, Iniciativas a favor de la inclusión social o de cooperación al desarrollo, Iniciativas empresariales, Iniciativas de I+D+i, Iniciativas de producción artística, cultural o deportiva e Iniciativas contra la violencia de género.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/178338/inclusion-social-juventud-familia-e-igualdad/iam-premios-meridiana/26-edicion/feminismo/gobierno-de-andalucia>

## **Internacional**

### **Paquete sobre igualdad: La Comisión propone reforzar los organismos de igualdad a fin de luchar contra la discriminación**

La Comisión Europea ha adoptado hoy dos propuestas para reforzar los organismos de igualdad, concretamente su independencia, sus recursos y sus competencias, de modo que puedan luchar más eficazmente contra la discriminación en Europa. Los organismos de igualdad son esenciales a la hora de ayudar a las víctimas de discriminación y velar por que la legislación de la UE en materia de no discriminación se cumpla en la práctica. Esta nueva legislación garantizará que los organismos de igualdad puedan aprovechar todo su potencial. También protegerá mejor a las víctimas de discriminación y contribuirá a prevenir la discriminación. En la actualidad, no existe una supervisión formal común de los organismos de igualdad. La propuesta dispone que la Comisión establecerá indicadores comunes para evaluar los efectos de las medidas propuestas y garantizar la comparabilidad de los datos recopilados a nivel nacional. La Comisión publicará cada cinco años un informe sobre la situación de los organismos de igualdad en toda la UE.

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_22\\_7507](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_7507)

### **El Consejo y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo provisional para cerrar la brecha salarial de género**

El Parlamento Europeo y el Consejo de la UE han alcanzado un acuerdo provisional sobre la Directiva de Transparencia Salarial. La nueva ley de la UE empoderará a las mujeres para hacer cumplir el principio de igual salario por igual trabajo a través de un conjunto de medidas vinculantes sobre transparencia salarial. Para evitar la discriminación, quienes emplean deben asegurarse de que su personal tenga fácil acceso a los criterios objetivos y neutrales en cuanto a género que se utilizan para definir el salario y los posibles aumentos salariales. Las y los trabajadores y sus representantes también tendrán derecho a solicitar y recibir información sobre su nivel de remuneración individual y los niveles de remuneración promedio de quienes realizan el mismo trabajo o trabajo de igual valor, desagregado por sexo.

Las empresas con más de 100 empleados deben proporcionar información sobre la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras en su organización a la autoridad nacional pertinente, así como a sus trabajadores y sus representantes. En los casos en que este informe salarial demuestre una brecha de género en el nivel salarial promedio de al menos el 5% y no se haya justificado esta diferencia con criterios objetivos y neutrales al género, se deberá realizar una evaluación salarial conjunta en cooperación con la representación de los trabajadores.

La propuesta de esta directiva fue presentada por la Comisión Europea el 4 de marzo de 2021 y los estados miembros de la UE acordaron su enfoque de la propuesta el 6 de diciembre de 2021. Las negociaciones con el Parlamento Europeo para acordar un texto común se iniciaron en junio de 2022. El presente acuerdo se alcanzó

durante la quinta ronda de negociaciones. Los embajadores de los estados miembros de la UE tendrán que aprobar el acuerdo, al que seguirá el proceso habitual de adopción en el Consejo y el Parlamento Europeo.

<https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/12/15/council-and-european-parliament-reach-provisional-deal-to-close-gender-pay-gap/>

#### **La violencia contra las mujeres disminuye el PIB de los países un 5% por año**

Según los datos de ONU Mujeres, una de cada tres mujeres experimenta algún tipo de violencia física o sexual dentro o fuera del entorno de la pareja a lo largo de su vida en todo el mundo. Ahora se cuantificado esta lacra, que cuesta a los países entre el 3,5% y el 5% de su PIB cada año, según lo detallan varios estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Foro de Cooperación Económica de Asia - Pacífico (Foro APEC). En el caso de la Unión Europea, se calcula que el coste anual derivado de esta violencia alcanza los 289.000 millones de euros, según ha publicado en un informe el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés). Al desglosar este coste, se observa que un 56% se corresponde con el impacto físico y emocional, un 21% por los costes derivados de los servicios de justicia penal y otro 14% es imputable a la pérdida de producción económica. El resto de los costes impactan de manera repartida en los servicios de justicia civil, ayuda a vivienda o protección del menor.

[https://www.elplural.com/economia/violencia-contra-mujeres-disminuye-pib-paises-5-ano\\_302589102](https://www.elplural.com/economia/violencia-contra-mujeres-disminuye-pib-paises-5-ano_302589102)

## INFORMES

### **Mismas habilidades, diferente salario: abordar las desigualdades de género a nivel empresarial. OCDE, 2022**

La brecha salarial de género sigue siendo persistentemente alta. En promedio, en la OCDE, la brecha salarial de género medida en ingresos medios para personas trabajadoras a tiempo completo es del 12%. Las mujeres ahora tienden a tener calificaciones similares o mejores que los hombres, pero a menudo trabajan en trabajos mal pagados. La mayor parte de la brecha salarial de género se concentra dentro de las empresas. Alrededor de las tres cuartas partes de la brecha salarial de género se debe a que la misma empresa paga más a los hombres que a las mujeres a pesar de tener las mismas habilidades. Esto refleja principalmente diferencias en tareas y responsabilidades más que diferencias en salarios por trabajo de igual valor. La cuarta parte restante de la brecha salarial de género resulta de la concentración de mujeres en empresas e industrias de bajos salarios.

<https://www.oecd.org/gender/same-skills-different-pay-2022.pdf>

### **Combatir la ciberviolencia contra las mujeres y las niñas. Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), 2022**

#### **Combating Cyber Violence against Women and Girls**

Las plataformas digitales a menudo han sido celebradas por permitir la igualdad de oportunidades para la autoexpresión pública, independientemente de la identidad y el status de la persona. Sin embargo, no todo el mundo es bienvenido en el ciberespacio. El espacio digital se ha convertido en caldo de cultivo de una serie de discursos y creencias excluyentes y violentas, expresadas y difundidas en un contexto de anonimato e impunidad. Tanto mujeres como hombres pueden ser víctimas de la ciberviolencia. Sin embargo, la evidencia muestra que las mujeres y las niñas están muy expuestas. No solo tienen más probabilidades de ser objeto de ciberviolencia; también pueden sufrir graves consecuencias, que pueden resultar en daños y sufrimientos físicos, sexuales, psicológicos o económicos. Las mujeres y las niñas a menudo terminan retirándose de la esfera digital, silenciándose y aislándose y, finalmente, perdiendo oportunidades para desarrollar su educación, su carrera profesional y sus redes de apoyo. El objetivo de este informe es proporcionar una investigación en profundidad sobre el fenómeno de la ciberviolencia y examinar cómo afecta específicamente a las mujeres y las niñas.

<https://eige.europa.eu/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls>

**Ciudades vivas: diseñando ciudades que funcionan para las mujeres. PNUD, ARUD y Universidad de Liverpool, 2022**

#### **Cities Alive: Designing Cities That Work for Women**

Las ciudades actúan como centros fundamentales de innovación, productividad y oportunidades, al tiempo que sirven como hogares y comunidades para un crisol de personas y culturas. Sin embargo, cuando se planifica sin tener en cuenta la equidad social y la diversidad, la urbanización puede ampliar las brechas entre los diferentes grupos de la sociedad. Entre aquellos más vulnerables se encuentran las mujeres de todas las edades e identidades de género en contextos urbanos ricos y socioeconómicamente desfavorecidos en todo el mundo. Sin un enfoque de género en la planificación urbana, las ciudades a menudo agravan las desigualdades de género que restringen las oportunidades sociales y económicas, la salud y el bienestar, la sensación de seguridad y el acceso a la justicia y la equidad de las mujeres.

Diseñar ciudades que funcionen para las mujeres genera beneficios sociales, económicos y ambientales más amplios, junto con espacios más seguros, saludables e inclusivos, no solo para las mujeres, sino también para los zonas urbanas de todo el mundo.

Este informe, elaborado por Arup, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Universidad de Liverpool, ofrece un enfoque novedoso y una metodología clara para involucrar directamente a las mujeres en los procesos de toma de decisiones, incorporando sus necesidades, preocupaciones e ideas en todos los aspectos de urbanismo y desarrollo. También proporciona recomendaciones prácticas para las y los profesionales urbanos, autoridades gubernamentales y comunidades por igual, con estudios de casos del mundo real para ilustrar cómo las ciudades pueden diseñarse de manera inclusiva en cuanto al género.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/UNDP-ARUP-ULiverpool-Cities-Alive-Designing-Cities-That-Work-for-Women.pdf>

#### **La dimensión de género y el impacto del paquete FIT for 55. Parlamento Europeo, 2022**

El paquete de medidas Fit for 55 es un conjunto de propuestas encaminadas a revisar y actualizar la legislación de la UE y poner en marcha nuevas iniciativas con el fin de garantizar que las políticas de la UE se ajusten a los objetivos climáticos acordados por el Consejo y el Parlamento Europeo. Este estudio, encargado por el Departamento Temático de Derechos de la Ciudadanía y Asuntos Constitucionales a petición de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM por sus siglas en inglés) del Parlamento Europeo, evalúa si se ha incorporado la dimensión de género en las iniciativas propuestas en el paquete Fit for 55 y si se utilizó un enfoque sensible a género en su formulación. Se dan ejemplos de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la política energética y climática, y se hacen recomendaciones para cerrar las brechas de género identificadas en políticas y procesos

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL\\_STU\(2022\)736899\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU(2022)736899_EN.pdf)

## ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
<b>Población residente</b>	Personas que en la fecha de referencia tienen establecida su residencia habitual en un determinado ámbito geográfico.
<b>Índice coyuntural de fecundidad o número de descendientes por mujer</b>	Suma de las tasas de fecundidad por edad extendida a todas las edades fértiles (de 15 a 49 años).
<b>Edad media a la maternidad</b>	Media ponderada de las edades a la maternidad, siendo los coeficientes de ponderación las tasas específicas de fecundidad por edad.
<b>Población inactiva</b>	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).
<b>Población activa</b>	Conjunto de personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
<b>Tasa de actividad</b>	Cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
<b>Población ocupada</b>	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.
<b>Tasa de empleo</b>	Cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
<b>Tasa de temporalidad</b>	Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de asalariadas/os.
<b>Población parada</b>	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.
<b>Tasa de paro</b>	Cociente entre el número de personas paradas y el de activas expresado en porcentaje
<b>Población desempleada que busca el primer empleo</b>	Personas paradas que no han trabajado con anterioridad.
<b>Población desempleada de larga duración</b>	Personas paradas que llevan más de dos años en búsqueda de empleo.
<b>Paro registrado</b>	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.
<b>Contratos registrados</b>	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.
<b>Contratos indefinidos</b>	Contratos concertados sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios.
<b>Contratos temporales</b>	Contratos concertados con límites de tiempo a la prestación de servicios.
<b>Afiliación a la SS</b>	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.
<b>Trabajo por cuenta propia</b>	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.
<b>Asalariados/as</b>	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.
<b>Tasa de ocupación a tiempo completo</b>	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo completo y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
<b>Tasa de ocupación a tiempo parcial</b>	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
<b>Ganancia media anual</b>	Remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social.
<b>Ganancia media hora</b>	Se obtiene a partir de la ganancia bruta anual dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
<b>Brecha de género</b>	Diferencia del valor de cualquier variable entre hombres y mujeres, en porcentaje del valor para los hombres.
<b>Brecha salarial</b>	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
<b>Abandono educativo temprano</b>	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.
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	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.
<b>Esperanza de vida a los 65 años</b>	Media de años de vida futura a partir de 65 años, si se mantiene el patrón de la mortalidad del período observado.
<b>Tasa de mortalidad infantil</b>	Defunciones de personas menores de 1 año de edad por cada 1000 nacidas vivas.
<b>Incidencia de IVE's</b>	Número de interrupciones voluntarias del embarazo por 1.000 mujeres entre 15 y 44 años.
<b>La tasa de riesgo de pobreza</b>	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.
<b>Umbral de pobreza</b>	El 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas.
<b>Estado de salud percibida</b>	Proporción de personas que consideran bueno o muy bueno su estado de salud.
<b>Licencias Federativas</b>	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