

Boletín de presupuesto y género
Febrero 2023



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	22

Boletín de Presupuesto y Género nº 93
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

La igualdad de género en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

La pandemia producida por la pandemia del COVID-19 y sus profundas consecuencias en la situación socio-económica han impulsado una movilización importante de recursos financieros y políticos por parte de la Unión Europea, en el contexto del **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)**, instrumento mediante el cual se articula el Fondo Next Generation EU, a su vez parte del Marco Financiero Plurianual 2021-2027. La evidencia de los **efectos especialmente graves que la crisis causó en las mujeres**, y de cómo afectó a los avances alcanzados en la igualdad de género, puso sobre la mesa la necesidad de introducir la **igualdad de género en el MRR**, y trasladarla a los Planes nacionales mediante los que éste se ha articulado. Esto supuso a la vez, una oportunidad para dar un nuevo impulso a las tradicionales políticas de igualdad entre hombres y mujeres de la Unión Europea. En abril de 2022, el Parlamento europeo publicó un informe sobre cómo los estados miembros estaban aplicando la igualdad de género en sus planes nacionales, que fue actualizado en octubre de ese mismo año.

Una primera conclusión de estos informes fue que, aunque en consonancia con la regulación del MRR todos los países analizados declaran tener la igualdad de género como objetivo horizontal, **solo algunos estados miembros han puesto en marcha, de manera explícita, reformas específicas o inversiones relacionadas con retos derivados de la igualdad de género** o que tuvieran a las mujeres como beneficiarias. Las medidas más numerosas y variadas, con la igualdad de género claramente identificada en fases o hitos y objetivos asociados, se encuentran en los planes nacionales de **Bélgica, Estonia, España, Italia y Austria**. Para estos países, la Comisión estima que el 1,6%, 6,7%, 8,2%, 3,8% y 9,3% de sus medidas, respectivamente, se dirigen a mejorar la igualdad de género.

Bélgica, según la Comisión, ha aplicado en su Plan nacional un enfoque dual, que aborda tanto las consecuencias de la pandemia como desigualdades estructurales, entre ellas las laborales. En cuanto a **Estonia**, ha planeado medidas orientadas a reducir la brecha salarial y la segregación laboral, y a mejorar la presencia de mujeres en profesiones tecnológicas. Por su parte **España** cuenta, según la Comisión, con un Plan fuertemente centrado en el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, una de las cuatro líneas transversales junto con la transición verde, la digital, y la cohesión social y territorial. **Italia**, por otro lado, aborda mejoras en las políticas de empleo, cohesión social y territorial, instituciones sociales y en el sistema de salud. Por último **Austria**, según la Comisión, ha transversalizado la igualdad de género en todo su Plan nacional, y particularmente destaca el esfuerzo previsto en reformar las pensiones para reducir las brechas de género.

También se identifican **ejemplos interesantes de reformas e inversiones explícitamente dirigidas a la igualdad de género** en los planes de Francia, Grecia, Irlanda, Croacia, Chipre, Malta, Países bajos, Polonia y Portugal. En general, estas medidas se focalizan en sectores tradicionales, como el cuidado de descendientes y la educación, o en la reforma del sistema de pensiones. Otro grupo de países, aunque cuentan con **propuestas potencialmente beneficiosas para la igualdad de género, no desarrollan acciones u objetivos concretos**. Es el caso de Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Alemania, Grecia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia y Suecia.

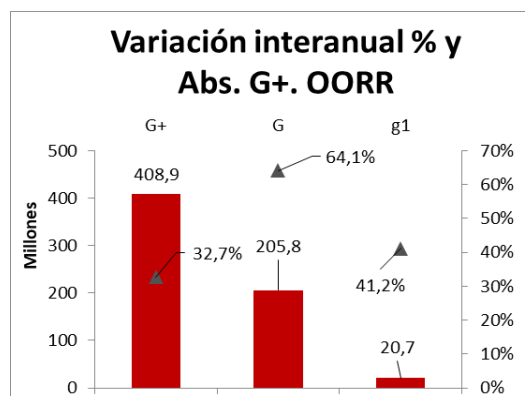
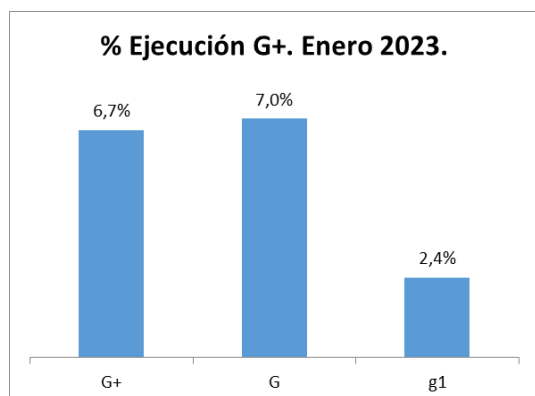
Fuente: Sapala, M. (2022). Gender equality in the Recovery and Resilience Facility. European Parliamentary Research Service.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							ene-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	94.256.063	24.723.871.396	1.660.238.542	6,7%	32,7%	408.931.847
G	7.472.598.692	674.146	7.473.272.838	526.731.975	7,0%	64,1%	205.809.521
g1	3.014.533.958	-1.508.409	3.013.025.549	70.935.672	2,4%	41,2%	20.695.008
Total general	35.116.747.983	93.421.800	35.210.169.783	2.257.906.190	6,4%	39,2%	635.436.376

El crédito inicial asignado a programas pertinentes a género se cifra en 2023 en 35.116,7 millones de euros. Acudiendo a la clasificación por tipo de programa de la Escala G+¹, se observa que la mayor parte del crédito, concretamente el 70,1%, se asigna a programas de la máxima relevancia para la igualdad de género, consolidando la orientación del Presupuesto de Andalucía a este fin de gobierno en el Presupuesto 2023. El 21,3% de este crédito inicial se localiza en programas de relevancia alta, y el 8,6%, en programas de baja relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres. Durante el mes de enero, se producen modificaciones presupuestarias por valor de 93,4 millones de euros, conduciendo a un crédito definitivo de 35.210,2 millones de euros. Esto produce un cambio en el peso de cada tipo de programa sobre el total, ya que disminuye el crédito en programas de relevancia baja (-1,5 millones de euros menos), y aumenta en los de relevancia media (674,1 millones de euros más) y alta (94,3 millones de euros más), hasta un crédito definitivo de 35.210,2 millones de euros.

La ejecución del presupuesto pertinente a género en enero fue del 6,4%, en correspondencia con un reconocimiento de obligaciones de 2.257,9 millones de euros, cifra superior en un 39,2% a la del mismo mes de 2022 (635,4 millones de euros más). La tipología de programa que mayor ejecución ha experimentado en términos relativos durante este mes es la G (relevancia media-alta), concretamente alcanzó el 7%, debido a un total de obligaciones reconocidas de 526,7 millones de euros, un 64,1% más que en 2022 (205,8 millones de euros en términos absolutos). A continuación, se sitúa por porcentaje de ejecución la categoría G+ (relevancia máxima), ejecutada al 6,7%, con reconocimiento de obligaciones por valor de 1.660,2 millones de euros, un 32,7% más que en enero de 2022 (408,9 millones de euros más). Por último, la ejecución de los programas de relevancia baja o g1, se cifró en el 2,4%, como consecuencia de un reconocimiento de obligaciones por valor de 70,9 millones de euros, un 41,2% más que en 2022 (20.695 millones de euros más en términos absolutos).



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

3. INDICADORES DE COYUNTURA

* Variaciones interanuales en % sobre el mismo período del año anterior, salvo indicación en contra. Variaciones interanuales de tasas expresadas en puntos porcentuales (Ver definiciones y fuentes en anexo 6).

1	Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1.1	Población activa	-1,1	-0,7	-1,4	0,9	0,9	0,8	4T 22	La población activa baja interanualmente por segundo trimestre consecutivo en Andalucía, mientras que sube por séptimo mes consecutivo en el conjunto nacional. El descenso en Andalucía es ligeramente menor para las mujeres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,4	51,0	62,0	58,5	53,8	63,5	4T 22	La tasa de actividad mantiene su tendencia a ser más alta para los hombres. Las diferencias son mayores en Andalucía, con 11 puntos de diferencia, que en España, con 9,7 puntos de brecha.
1.3	Variación de la tasa de actividad	-1,2	-0,8	-1,5	-0,1	-0,1	-0,1	4T 22	Tercer trimestre de bajada anual de la tasa de actividad en Andalucía y cuarto en España. Por sexo, no hay diferencias en el total nacional, y es mayor el descenso para los hombres en Andalucía.
1.4	Población ocupada	0,4	1,5	-0,5	1,4	1,4	1,4	4T 22	El número de personas ocupadas continúa subiendo (séptimo trimestre de incremento) con respecto al año anterior, con la única excepción de los hombres en Andalucía, para los que disminuye el número de personas empleadas. No hay diferencias en la evolución por sexo en el total de España.
1.5	Agro	-19,6	-29,1	-15,9	-10,3	-11,7	-9,9	4T 22	Baja de manera generalizada el empleo en el agro con respecto al mismo trimestre de 2021. Es mayor en 9,3 puntos el descenso en Andalucía, que también presenta una brecha por sexo claramente más alta, que en España, con 13,2 puntos de diferencia frente a 1,8 de España.
1.6	Industria	1,8	7,2	0,1	1,3	11,6	-2,2	4T 22	Los valores del empleo industrial son más altos que en el mismo período del año anterior, especialmente para las mujeres, observándose que para los hombres, se produce incluso un descenso en el ámbito nacional, en sentido contrario al conjunto.
1.7	Construcción	-9,5	-15,5	-8,9	1,2	-16,1	3,1	4T 22	El empleo en la construcción baja anualmente en Andalucía, particularmente para las mujeres, mientras que en España sube, como consecuencia del incremento para los hombres, que compensa la bajada en las mujeres.
1.8	Servicios	3,5	3,5	3,5	2,1	1,1	3,1	4T 22	Se crea empleo con respecto al año anterior en los servicios, en mayor medida en Andalucía que en España. Por sexo, el incremento es similar para hombres y mujeres en Andalucía, y mayor para los hombres en España.
1.9	Tasa de empleo (valor)	45,7	39,8	51,8	51,0	45,9	56,3	4T 22	La tasa de empleo española es superior en 4,3 puntos porcentuales a la de Andalucía, y en los dos contextos es superior la masculina, con una brecha de 12 puntos en Andalucía y 10,4 en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	-0,3	0,2	-0,8	0,2	0,1	0,2	4T 22	Baja tras seis trimestres de continua subida interanual, la tasa de empleo andaluza, como consecuencia del descenso de la tasa masculina. En el conjunto nacional, continúa subiendo.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	-5,6	0,0	-8,3	-3,5	-0,4	-5,1	4T 22	Disminuye anualmente el autoempleo, 2,1 puntos más en Andalucía que en España. Esta evolución a la baja es más pronunciada en los hombres. Se observa como dato discordante que el autoempleo se mantiene estable para las mujeres andaluzas.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	15,8	12,4	18,5	15,1	11,6	18,1	4T 22	La tasa de empleo por cuenta propia resulta mayor, al comparar por sexo, para los hombres, en Andalucía y España.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-1,0	-0,2	-1,5	-0,7	-0,2	-1,3	4T 22	Decremento anual de la tasa de autoempleo, más fuerte entre los hombres.
1.14	Asalariados/as	1,5	1,7	1,4	2,3	1,7	2,9	4T 22	Los contratos de personas asalariadas llevan subiendo siete trimestres. En el cuarto de 2022, la subida es mayor en España. Por sexo, hay tendencias contrarias, con incrementos mayores para los hombres en España, y para las mujeres en Andalucía.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	18,2	20,1	16,6	12,6	11,9	13,2	4T 22	La contratación indefinida evoluciona de forma pareja al conjunto de la contratación, subiendo interanualmente. Aumenta más en Andalucía, donde la mejora es mayor para las mujeres, contrastando con la situación inversa de España, con mejores valores para los hombres.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-30,5	-30,8	-30,2	-27,7	-24,7	-31,1	4T 22	Descenso anual de la contratación temporal, mayor en Andalucía, que no presenta diferencias significativas por sexo. En España, baja más para los hombres.
1.17	Tasa de temporalidad	23,4	24,6	22,3	17,9	20,6	15,5	4T 22	La tasa de temporalidad andaluza supera a la nacional en 5,5 puntos porcentuales. Por sexo, se mantienen mayores valores en la tasa para las mujeres, y la distancia con los de los hombres es mayor en España.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-10,7	-11,6	-10,1	-7,5	-7,2	-7,6	4T 22	Baja la tasa de temporalidad comparando con 2021, especialmente en Andalucía. En esta última, baja más la temporalidad femenina que la masculina, al contrario que en España donde el descenso es ligeramente mayor para los hombres.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1	Empleo								
1.19	Ocupación a tiempo completo	-0,9	0,8	-1,9	1,3	2,2	0,8	4T 22	Tras seis trimestres de subida anual del empleo a jornada completa, baja esta modalidad de contrato en Andalucía, arrastrada por la bajada masculina. En el territorio nacional, continúa subiendo, y este trimestre lo hace más para las mujeres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	84,8	75,3	92,4	86,4	78,4	93,3	4T 22	La tasa de ocupación a tiempo completo de los hombres es 17,1 puntos más alta que la de las mujeres en Andalucía, y 14,9 puntos en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-1,0	-0,5	-1,3	0,0	0,5	-0,5	4T 22	Continúa disminuyendo la tasa de ocupación a jornada completa en Andalucía, donde desciende en mayor medida para los hombres. Se mantiene en España, al compensarse exactamente la subida anual para las mujeres con la bajada para los hombres.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	7,8	3,7	20,1	1,6	-1,2	10,3	4T 22	En comparación con 2021, aumenta el empleo a tiempo parcial en Andalucía y en España, aunque el incremento es mayor en Andalucía. Además sube mucho más fuertemente entre los hombres, llegando en el conjunto nacional a disminuir para las mujeres.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	15,2	24,7	7,6	13,6	21,6	6,7	4T 22	Resulta evidente la mayor propensión del empleo femenino a formalizarse a tiempo parcial, tanto en Andalucía como en España. La tasa de empleo a tiempo parcial es más alta en Andalucía.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	1,0	0,5	1,3	0,0	-0,5	0,5	4T 22	La tasa de empleo a tiempo parcial varía ligeramente con respecto al año anterior en Andalucía, y se mantiene estable en España al compensarse la bajada femenina con la subida masculina.
1.25	Población parada	-6,9	-7,9	-5,8	-2,6	-2,0	-3,3	4T 22	El paro concatena seis trimestres de descenso anual, que se produce con más contundencia en este último trimestre en Andalucía. Mientras que en Andalucía el paro baja más entre las mujeres, en España, lo hace más entre los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	19,0	22,0	16,5	12,9	14,6	11,3	4T 22	La tasa de paro es mayor para las mujeres, y se mantiene más alta en Andalucía que en España.
1.27	Variación de la tasa de paro	-1,2	-1,7	-0,8	-0,5	-0,4	-0,5	4T 22	Continúa mostrando descensos con respecto al año anterior la tasa de paro, mayores en Andalucía que en España.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	3,9	16,0	-9,6	2,3	-0,6	6,0	4T 22	Aumenta anualmente el número de personas que declaran estar buscando su primer empleo. En Andalucía se observa que sube de manera importante para las mujeres, y desciende de forma también pronunciada, aunque en menor medida, para los hombres. En España, por el contrario, solo sube para los hombres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-13,7	-20,4	-3,4	-6,4	-10,8	-0,1	4T 22	Baja el paro de larga duración, sobre todo en Andalucía y sobre todo para las mujeres en los dos territorios.
1.30	Población inactiva	3,6	2,6	5,0	1,4	1,5	1,3	4T 22	La población inactiva sube anualmente, por tercer trimestre consecutivo, más en Andalucía que en España. Destaca la subida para los hombres andaluces.
1.31	Por motivos de estudio	3,8	4,3	3,3	1,6	2,6	0,4	4T 22	La inactividad por motivos de estudio aumenta en comparación con 2021, especialmente entre las mujeres, y en mayor medida en Andalucía.
1.32	Por jubilación	0,5	-3,8	3,1	1,8	2,4	1,4	4T 22	Discreto aumento anual del número de personas inactivas por cobrar jubilación. Se opone a la tendencia del conjunto el descenso en este motivo de inactividad la bajada para las mujeres andaluzas.
1.33	Por labores del hogar	2,5	1,9	6,7	0,2	0,6	-3,0	4T 22	Por dedicación a labores del hogar, en el último trimestre de 2022 crece la inactividad en Andalucía, más entre los hombres. Aumenta igualmente en España, aunque en menor medida, y con divergencias por sexo ya que baja entre los hombres y sube medio punto para las mujeres.
1.34	Paro registrado	-7,1	-5,3	-9,8	-6,9	-5,5	-8,8	ENE 23	El paro baja interanualmente en Andalucía y España, más entre los hombres. Se registran 21 meses de descenso, y es la cifra de paro más baja en un mes de enero desde 2008.
1.35	Contratos registrados	-28,3	-26,5	-29,5	-24,8	-23,4	-25,9	ENE 23	La contratación baja con respecto a enero del año anterior, más intensamente para los hombres, en Andalucía y en el conjunto nacional.
1.36	Indefinidos	289,4	227,7	333,6	122,2	106,2	134,8	ENE 23	El número de contratos indefinidos continúa aumentando en términos anuales, encadenando 23 meses de subida, que en Andalucía supera en más del doble a la de España. Aumenta más para los hombres.
1.37	Temporales	-56,3	-50,7	-59,7	-50,6	-45,8	-54,5	ENE 23	En contrapartida, la contratación temporal baja si se compara con el mismo periodo de 2022, más en Andalucía, y más entre los hombres.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-35,8	-30,1	-39,6	-29,2	-24,9	-32,8	ENE 23	La tasa de temporalidad baja, sobre todo entre los hombres, y más en conjunto en Andalucía que en España. Es más alta para las mujeres (61,2% en Andalucía y 60,4% en España), y la distancia con las tasas masculinas es similar en Andalucía (8,5 puntos) y en España (8,4 puntos).
1.39	Afiliaciones SS	2,2	3,0	1,6	2,4	2,8	2,0	ENE 23	Aumenta la cifra de personas en alta en la Seguridad Social registradas el último día del mes, en comparación con enero de 2022. Sube más en las mujeres

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	2022
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2021 (2)
1.3	Edad media de la maternidad (años)	32,0		32,6		31,0		2021 (2)
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.1	Población activa	46,1	53,9	47,2	52,8	46,3	53,7	2022 (1)
2.2	Tasa de actividad (%)	51,0	62,5	53,8	63,7	51,3	63,3	2022 (1)
2.3	Población ocupada	44,0	56,0	46,2	53,8	46,1	53,9	2022 (1)
2.4	Agro	24,3	75,7	23,1	76,9			2022 (1)
2.5	Industria	24,0	76,0	27,6	72,4			2022 (1)
2.6	Construcción	9,1	90,9	9,5	90,5			2022 (1)
2.7	Servicios	51,3	48,7	53,8	46,2			2022 (1)
2.8	Tasa de empleo (%)	39,5	52,5	45,9	56,6	47,5	59,0	2022 (1)
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	34,7	65,3	35,3	64,7	32,3	67,7	2022 (1)
2.10	Asalariados/as	45,8	54,2	48,2	51,8	48,2	51,8	2022 (1)
2.11	Ocupación a tiempo completo	39,1	60,9	41,9	58,1	39,9	60,1	2022 (1)
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	76,1	93,1	78,4	93,4	70,5	90,7	2022 (1)
2.13	Ocupación a tiempo parcial	73,2	26,8	73,9	26,1	73,1	26,9	2022 (1)
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	24,0	6,9	21,6	6,6	29,4	9,3	2022 (1)
2.15	Población parada	54,8	45,2	54,0	46,0	48,5	51,5	2022 (1)
2.16	Tasa de paro (%)	22,6	15,9	14,8	11,3	7,4	6,8	2022 (1)
2.17	Parados/as que buscan primer empleo	56,1	43,9	53,5	46,5			2022
2.18	Parados/as larga duración (> 2 años)	59,0	41,0	57,3	42,7			2022
2.19	Población inactiva	57,7	42,3	57,4	42,6	58,5	41,5	2022 (1)
2.20	Estudiante	51,8	48,2	52,4	47,6			2022
2.21	Jubilado/a	36,2	63,8	39,4	60,6			2022
2.22	Labores del hogar	87,3	12,7	87,7	12,3			2022
2.23	Paro registrado	59,8	40,2	59,5	40,5			2022
2.24	Contratos registrados	42,6	57,2	46,1	53,9			2022
2.25	Contratos indefinidos	39,7	60,3	43,6	56,4			2022
2.26	Contratos temporales	44,3	55,7	47,7	52,3			2022
2.27	Afiliación a la SS	45,3	54,7	45,5	54,5			2022

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)	19.517,5	24.785,8	22.467,5	27.642,5			2020
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,7	15,2	15,2	16,9			2020
2.30	Brecha salarial (%)	10,1		10,0				2020
3	Educación							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	12,0	18,4	11,2	16,5	7,9	11,4	2022 (1)
3.2	Matrículas universitarias de grado (1º y 2º ciclo)	56,5	43,5	56,3	43,7	53,4	46,6	2022 (2)
3.3	Egresados/as universitarios de grado (1º y 2º ciclo)	61,4	38,6	60,0	40,0			2021
3.4	Matrículas universidad masters	55,8	44,2	54,8	45,2			2022
3.5	Egresados/as universidad masters	61,0	39,0	58,6	41,4			2021
3.6	Tesis doctorales	45,7	54,3	49,0	51,0			2021
3.7	Catedráticos/as de universidad	25,3	74,7	26,5	73,5			2022
4	Ciencia y Tecnología							
4.1	Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses (% sobre población de cada sexo)	99,0	99,3	99,3	99,2			2022
4.2	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses (% sobre población de cada sexo)	93,3	93,0	94,5	94,5			2022
4.3	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	56,5	54,3	55,4	55,1			2022
5	Salud							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,2	78,8	85,8	80,3	82,8	77,2	2021
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,6	18,0	23,1	19,0	20,9	17,3	2021
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,7	3,2	2,3	2,7			2021
5.4	Incidencia IVEs (‰)	11,2		10,7				2021
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2021
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	74,1	82,7	71,9	79,3			2020
6	Violencia de género							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	7.788		6.551				2022 (3)
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	3,0		2,3				2022
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	11		49				2022

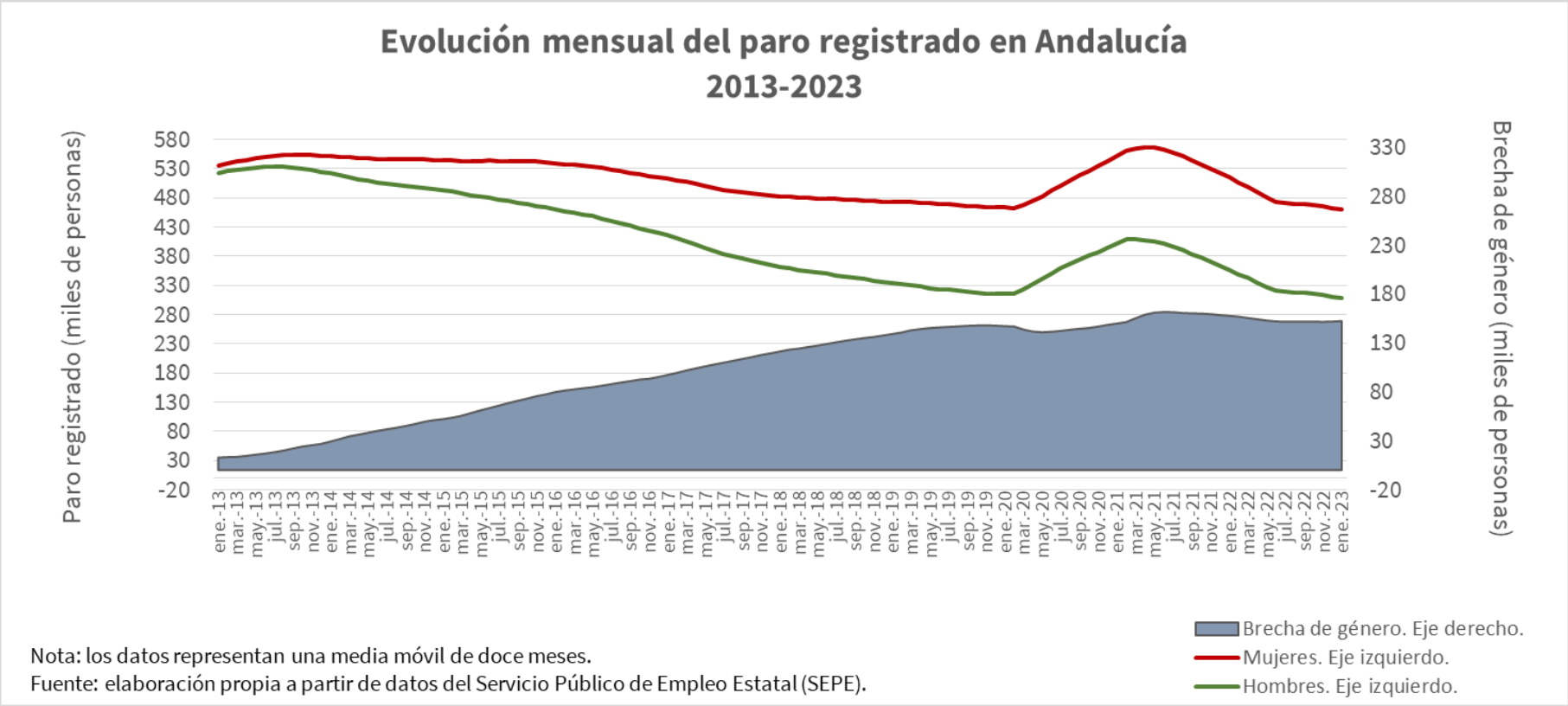
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	30,9	29,7	28,3	27,0	22,8	21,1	2021 (2)
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,7	56,3	45,6	54,4			2021
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	19,3	80,7	24,6	75,4			2021

(1) Datos de 2021 para la UE

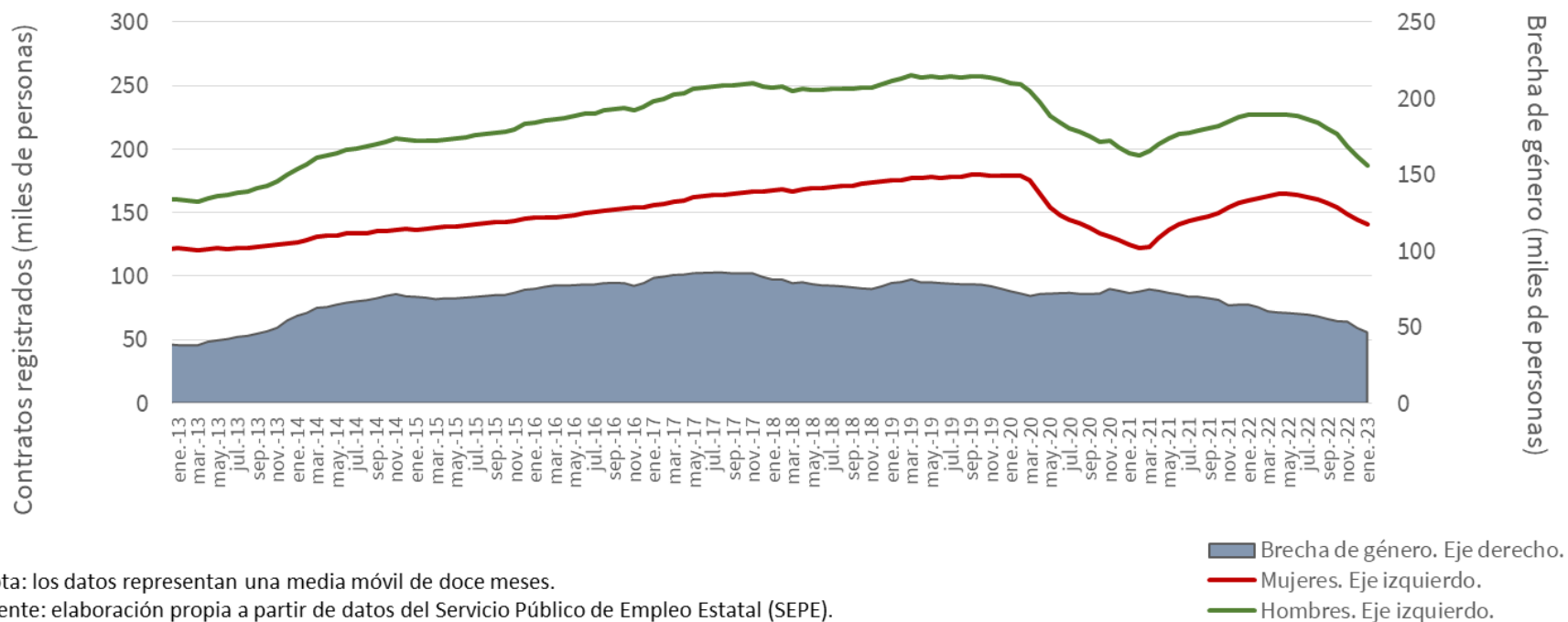
(2) Datos 2020 para la UE

(3) Datos de enero a septiembre de 2022. Fuente: Boletín estadístico mensual diciembre de 2022.

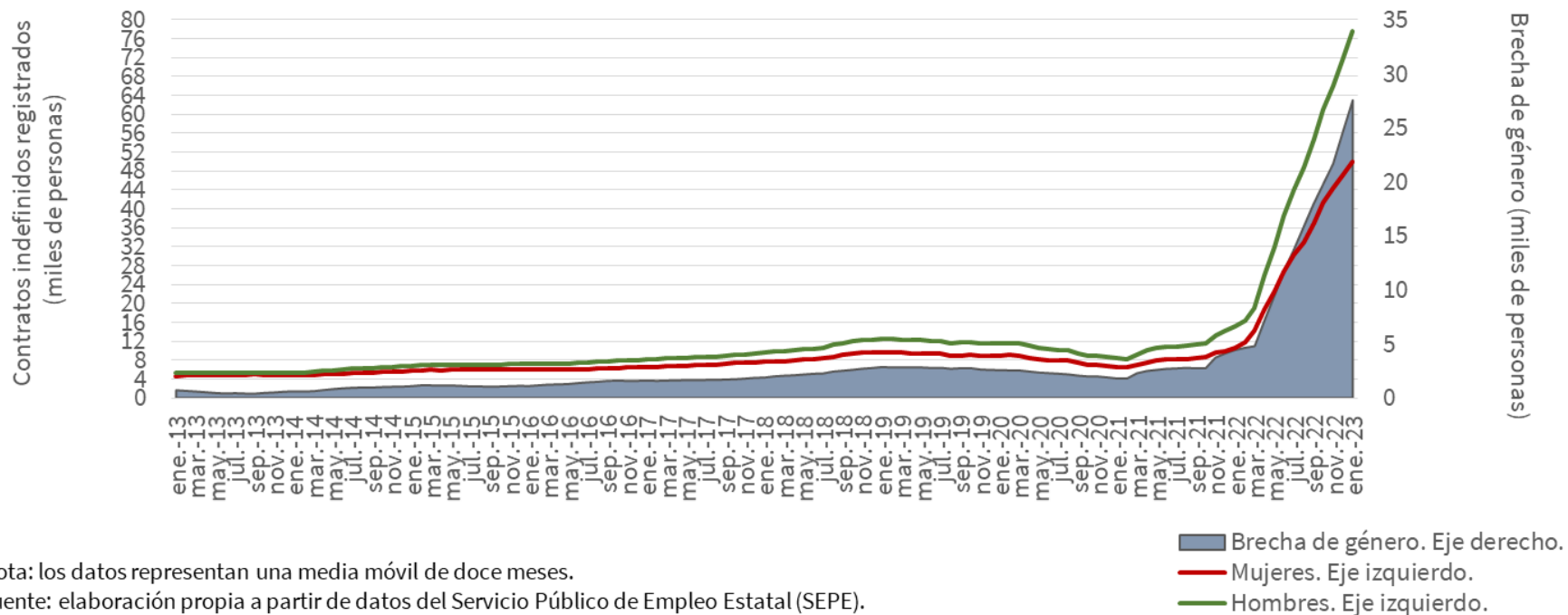
5. ANEXO GRÁFICO



Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2013-2023



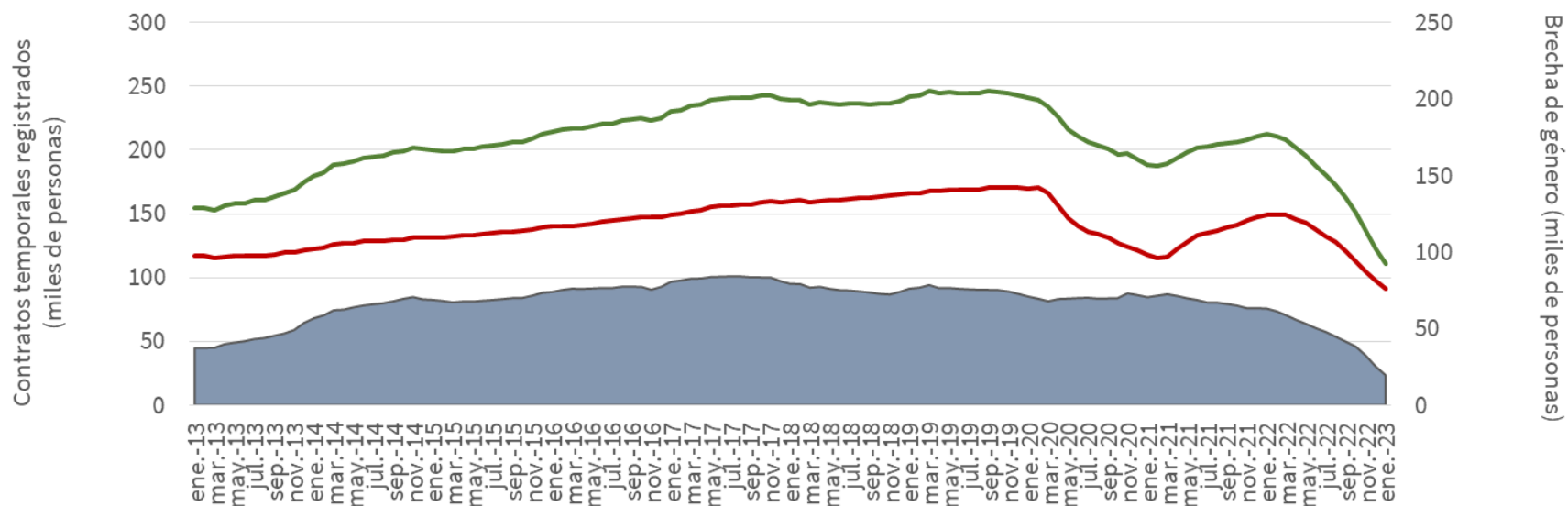
Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2013-2023



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 2013-2023

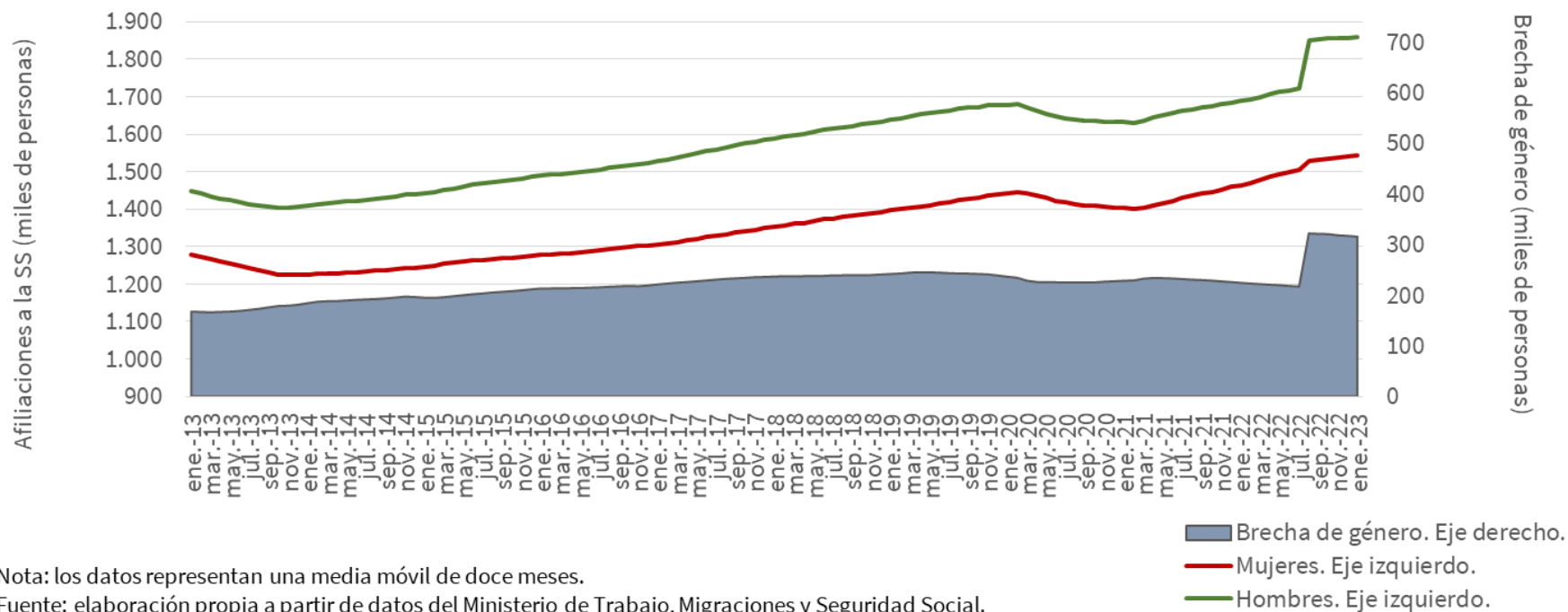


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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 2013-2023



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

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo apoya la contratación estable de 21.300 mujeres, el 33% menores de 30 años

La consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco, ha comparecido en la comisión del Parlamento de Andalucía para presentar los resultados de la gestión automatizada de las ayudas al 'Empleo Estable'. Una línea de incentivos que ha favorecido la contratación de más de 50.000 personas, entre las que hay 21.309 mujeres, de las que 7.010 son menores de 30 años (32,8%) y 5.054 mayores de 45 (23,7%). Esta línea de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva y reguladas en la Orden de 3 de junio de 2022, cerró el plazo de solicitud el pasado 2 de diciembre e inyectó, con fecha 15 de enero, "168.735.300 euros para 51.057 expedientes favorables", según ha detallado la consejera de Empleo, añadiendo que se ha "ejecutado prácticamente el 100% del presupuesto inicialmente previsto". La finalidad de esta línea de ayudas consistía en "reactivar el mercado de trabajo e impulsar la recuperación y creación de empleo estable en Andalucía, promover la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y fomentar los programas que contribuyan al mantenimiento y sostenibilidad de los puestos de trabajo de nuestro mercado laboral", ha informado Blanco. Para ello, se establecieron incentivos que iban desde los 3.500 euros hasta los 6.600 euros, dependiendo del tipo de contrato (indefinido o fijo discontinuo), su duración (a jornada parcial o completa) y del colectivo al que pertenece la persona contratada, beneficiando a aquellos con más dificultades de inserción laboral (menores de 30 años, mujeres, personas con discapacidad).

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/179704/ConsejeriadeEmpleo/contratos/contratacionestable/mujeres/RocioBlanco>

Más de un millón de euros para promover la igualdad y el emprendimiento a través de las universidades

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha lanzado las dos convocatorias de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a las universidades públicas de Andalucía para la promoción de la igualdad de género y la realización del programa Univergem, que fomenta la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, con un presupuesto total de 1.050.000 euros. El plazo de presentación de las solicitudes se abre ahora y se extenderá durante los meses de febrero y marzo tras la publicación de ambas resoluciones en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), mientras que el periodo de ejecución se extenderá hasta julio de 2024.

De esta manera, se ha publicado la Línea 1 con el objeto de apoyar las actuaciones que promuevan la igualdad de género en las universidades públicas de Andalucía con un importe de 300.000 euros. En la subvención tienen carácter preferente para su financiación aquellos estudios e investigaciones que versen sobre mujeres víctimas de violencia silenciosa en el ámbito laboral, la repercusión de la discriminación de las mujeres en el mundo deportivo, el análisis de la situación en Andalucía del aumento de la violencia sexual en la adolescencia, las estrategias para promover la presencia de la mujer en las TIC, el estudio sobre las mujeres víctimas del tráfico de personas con fines de explotación sexual o la situación de las mujeres con discapacidad, migrantes o del medio rural, entre otros.

Por otra parte, con la idea de potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, el Instituto Andaluz de la Mujer ha publicado la convocatoria de la Línea 2 de subvenciones para la realización del Programa Univergem (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género) con una cuantía de 750.000 euros. Esta subvención tiene por objeto promover actuaciones dinámicas, flexibles, innovadoras y contextualizadas en las universidades andaluzas para mejorar las competencias en empleabilidad y emprendimiento de las mujeres universitarias y posibilitar transferencia de conocimiento a la sociedad, con la finalidad de contribuir a la eliminación de las brechas de género aún existentes. <http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/179126/Consejeriadeligualdad/IAM/InstitutoAndaluzde laMujer/mujer/mujeres/promocion/igualdad/emprendimiento/universidades>

Los grupos de investigación crecen un 2,7% en Andalucía hasta alcanzar los 2.474

El sistema andaluz del conocimiento cerró el año 2022 con 2.474 grupos de investigación, lo que se traduce en un 2,70% más que en 2021 y supone un incremento acumulado del 5,23% desde 2018. Crecen especialmente los equipos vinculados a las universidades públicas andaluzas, al alcanzar la cifra de 2.193, un 3,01% más que en 2021 y un 5,79% más que en el año 2018. También es significativo el crecimiento en el número de grupos liderados por mujeres, que se sitúa por primera vez por encima del 30% (30,11% de mujeres por el 69,89% de hombres), tras un incremento interanual del 1,72%. Estos datos han sido actualizados por la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, a partir de la información extraída del Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).

En los últimos años se viene observando una reducción de la brecha de género en el liderazgo de grupos de investigación en Andalucía, de forma que el número de mujeres que actúa como investigadora principal de un grupo del sistema andaluz del conocimiento ha crecido en 112 en los últimos cuatro años, un 17,69%, mientras que el número de hombres lo ha hecho en 11, un 0,64%. Esto ha hecho que el porcentaje de mujeres que lideran equipos de investigación haya pasado del 26,92% en 2018 al 30,11% en 2022. Del total de 2.474 grupos de investigación, 1.729 son liderados por hombres y 745 por mujeres.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/educacion/180079/gruposdeinvestigacion/investigacion/sistemaandaluzdelconocimiento/universidades/Andalucia/JuntadeAndalucia>

El IAM lanza la campaña "La igualdad es productiva" contra la brecha salarial

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha lanzado la campaña 'La igualdad es productiva' con motivo del Día de la Igualdad Salarial, que se conmemora el 22 de febrero, y que este año pone el foco en la importancia de la eliminación de los entornos laborales discriminatorios y el impacto positivo de la igualdad en la economía. Esta iniciativa incluye cartelería, anuncios y una guía informativa sobre la brecha salarial, que es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. En este sentido, la consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López ha destacado que "la eliminación de entornos laborales discriminatorios es un avance en la construcción de una sociedad más igualitaria que, además, tienen un impacto positivo en la propia productividad de las empresas y en los indicadores económicos de Andalucía". Se ha congratulado de que "cada vez sea mayor el interés del sector económico por las iniciativas sobre igualdad", ya que el IAM ha duplicado el asesoramiento que presta a las empresas en materia de igualdad en 2022.

El número de empresas que recurrió el pasado año al servicio de asesoramiento a empresas en igualdad de la Junta de Andalucía, EQUIPA, creció un 21 % hasta casi 200, mientras que las consultas se han multiplicado por dos al pasar a 411 en 2022. El programa EQUIPA ofrece a las empresas diferentes recursos gratuitos para promover entornos laborales libres de discriminación, como planes de Igualdad en Empresas, formación y capacitación empresarial desde la perspectiva de género, asesoramiento en la elaboración de protocolos contra el

acoso sexual y por razón de sexo, herramientas y recursos digitales, normativa y convocatorias. Se dirige a empresas públicas o privadas, organizaciones laborales y entidades asociativas laborales, organismos públicos, consultoras y ciudadanía en general.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20230222/8776331/iam-lanza-campana-igualdad-productiva-brecha-salarial.html>

Andalucía lidera una investigación internacional sobre la salud y bienestar emocional de los hombres

Los Centros de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud acogen el proyecto IMGRUSE-H, liderado por la Universidad Pablo de Olavide (UPO) con el objetivo de evaluar la efectividad de los grupos GRUSE con hombres, un programa de promoción de la salud de la Consejería de Salud y Consumo. El programa GRUSE, que impulsa la Consejería a través de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica, ofrece, mediante el trabajo en grupo, herramientas para afrontar las dificultades de la vida cotidiana, desde una visión positiva de la salud y con perspectiva de género, abordándose la influencia de los cánones de la masculinidad en la salud y el bienestar emocional. La experiencia se inició en 2011 con grupos de mujeres y en 2016 se amplió a grupos de hombres, tras analizar el impacto de la crisis económica en la salud mental de este grupo de población. Con este proyecto se da continuidad a la evaluación de los GRUSE con mujeres que el equipo investigador realizó con anterioridad y en la que se recogieron evidencias de la efectividad de la estrategia. Se trata ahora de analizar el impacto que provoca la intervención en los hombres.

<http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/179091/ConsejeriadeSalud/proyecto/investigacion/internacional/salud/bienestaremocional/hombres>

Más del 57% de las personas investigadoras de la sanidad en 2022 eran mujeres, 13 puntos más que 2018

Más del 57% de las personas investigadoras de la sanidad pública andaluza que a lo largo de 2022 participaron en algún proyecto de investigación en salud son mujeres, un porcentaje que ha aumentado 13 puntos desde 2018, cuando se situaba en un 44%. Si bien las cifras invitan al optimismo, la Consejería de Salud y Consumo ha puesto en marcha un Programa de Igualdad de Género que se enmarca en la Estrategia de I+i en Salud en Andalucía para reforzar el crecimiento del liderazgo femenino en investigación en ciencias de la salud. A pesar de los avances, existen márgenes para la mejora, de ahí la creación de este programa, que coordina Belén Jiménez, directora de la línea I+i de la Fundación Progreso y Salud. Para su elaboración, un grupo de personas expertas ha analizado en profundidad a lo largo de 2021 las principales barreras que encuentran las mujeres para desarrollar plenamente la carrera científica, participar en órganos de decisión o posiciones de liderazgo, así como las dificultades para que la ciencia incorpore esta perspectiva en los diseños metodológicos de sus proyectos. Esta cuestión se refleja ya en 2022 con la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación financiados por la Consejería de Salud y Consumo. La evaluación y seguimiento de los objetivos, acciones específicas e indicadores, se realizará semestralmente desde los grupos creados para tal fin en la Estrategia de I+i en Salud de Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/179550/DialInternacionaldeLaMujeryLaNinaenLaCiencia/Investigacion/Innovacion/LiderazgoFemenino/Mujer/Huelva/CatalinaGarcia/SaludPublica/ConsejeriadeSaludyConsumo/JuntadeAndalucia

Las ayudas económicas de la Junta a las víctimas de violencia de género se duplican en 2022

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha concedido un total de 360 ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía en 2022 por un importe superior a los dos millones de euros frente a las 180 del año anterior, que contaron con una

financiación de 1.063.408,72 euros, lo que supone el doble. Estas ayudas corresponden a las dos líneas de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a mujeres víctimas de violencia machista que tienen como objetivo contribuir a su recuperación integral potenciando su autonomía, así como asegurar unos recursos económicos a aquellas destinatarias que cumplan los requisitos establecidos en las bases reguladoras. En concreto, en la Línea 1 se han otorgado 63 por un total de 249.985 euros. Estas subvenciones están dirigidas a mujeres acogidas en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género o haberlo estado en el plazo de seis meses con anterioridad a la solicitud, con ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, que cuenten con un Informe positivo del equipo técnico emitido por el Centro Provincial de la Mujer o el propio Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género. Mientras tanto, en la Línea 2 se han resuelto 297 ayudas con un importe de 1.807.068,33 euros. Estas prestaciones están dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, domiciliadas en Andalucía, que acrediten la situación de violencia de género y que carezcan de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente. Es decir, que acrediten insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo, así como para la concesión. El pasado 4 de enero el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) publicó la nueva convocatoria de las dos líneas de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, a mujeres víctimas de violencia de género para el ejercicio 2023. El plazo de solicitud ya está abierto y se puede presentar la documentación durante todo el año.

www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/179482/ConsejeriadelInclusionSocial/ayudaseconomicas/victimas/violenciadegenero/mujer

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía firma su primer Plan de Igualdad

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA), a través de su Comisión negociadora de igualdad, ha ratificado el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del personal propio de la Agencia. Esta hecho, con todos los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores y con el respaldo unánime de la Comisión, sitúa a la Agencia como entidad de referencia, al ser una de las primeras Agencias Públicas de Régimen Especial de la Junta de Andalucía en tener un Plan de Igualdad. Tras la firma de este I Plan de Igualdad, se dará traslado a la Autoridad Laboral competente de la Consejería de Empleo, concretamente la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, para que proceda a su registro, depósito y publicidad.

<https://noticiaspres.es/2023/02/noticias-de-espana/agapa-firma-su-primero-plan-de-igualdad/>

España y comunidades autónomas

Los españoles ven mejoras en igualdad entre hombres y mujeres, pero perciben desigualdades

El CIS ha realizado una encuesta sobre la violencia sexual contra las mujeres, durante el mes de enero, donde la mayoría de los españoles (67,8%) cree que las desigualdades entre hombres y mujeres son menores ahora que hace 10 años. Pero algunas conclusiones a las que se llega por estos datos son relevantes, como que las mujeres lo creen en menor porcentaje (63,3%) que los hombres (72,5%). Por otra parte, los grupos de población más jóvenes son los que más creen que han disminuido las desigualdades entre hombres y mujeres: 18 a 24 años (81,9%) y en la franja de edad de 25 a 34 (74%). A pesar del avance, un 58,5% cree que siguen siendo muy grandes o bastante grandes las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. En este caso, las mujeres (67,5%) presentan porcentajes superiores a los hombres (48,9%).

<https://www.diariocritico.com/nacional/espanoles-ven-mejoras-en-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

Informes

Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento 2021. Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC), 2023

El porcentaje de personal femenino dedicado a I+D en Andalucía ha aumentado un 13,6% en el periodo comprendido entre 2017 y 2021, hasta alcanzar las 11.226 mujeres (equivalencia a jornada completa) de un total de 27.043. Esa evolución ascendente también se observa en los grupos de investigación andaluces liderados por mujeres, que han crecido en el mismo periodo un 18,7%, sumando 684 de un total de 2.409. Estos datos se recogen en el informe 'Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento 2021' elaborado por la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC), dependiente de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.

Este documento analiza la situación de la población femenina en el conjunto de la I+D andaluza, de esta manera, el personal dedicado a tareas de investigación en Andalucía (que aglutina a auxiliares, técnicos e investigadores) ha registrado una subida global del 10,6% en el citado periodo, siendo la Administración pública y la enseñanza superior los sectores en los que más se apreció el aumento de la representación femenina, con un 19,3% y un 13,8% más, respectivamente. En el ámbito empresarial también se ha evidenciado un crecimiento de dicho personal femenino (5,7%).

Aunque con carácter general la representatividad de las investigadoras aún es menor a la de los hombres, los porcentajes por sexos se encuentran ya cercanos o incluso alcanzan la paridad en los sectores públicos, mostrando desde 2012 una tendencia creciente. Ellas representan ya el 43,1% en la enseñanza superior y el 50,4% en la Administración pública, según los últimos datos de 2021. Por otro lado, en el sector privado la presencia de éstas resulta aún insuficiente, y únicamente suponen el 25,9% (sólo uno de cada cuatro investigadores es una mujer). A nivel nacional, la foto es similar, aunque la presencia de ellas es algo mayor para el ámbito privado que en Andalucía (31,7% en 2021).

https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-02/Indicadores-G%C3%A9nero_2021.pdf

Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad. Jiménez Sánchez, C. y Cisneros Ávila, F. (coords.), 2022. UMA Editorial

La Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad nace de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria de las enseñanzas de las Ciencias Sociales y Jurídicas. Partiendo de la definición de qué es una buena práctica docente en género e igualdad, se proporciona al profesorado directrices para implementar la sensibilidad ante la desigualdad de género a su labor como docente. Se abordan las distintas facetas de la actividad del profesorado universitario y se dan pautas para incorporar la perspectiva de género a ellas, incluyendo otros ámbitos que, a pesar de desarrollarse fuera del aula implican relación entre profesorado y alumnado y, por lo tanto, deben contemplarse desde parámetros de igualdad. Por último la Guía dedica un apartado especial al papel del cuerpo docente como agente de igualdad refiriéndose este a las actuaciones que los profesores y profesoras pueden llevar a cabo para detectar comportamientos discriminatorios por razones de género en el aula.

https://www.uma.es/media/files/guia_de_buenas_practicas_docentes_en_genero_e_igualdad_nHZydhz.pdf

Metodología de seguimiento social para el presupuesto de la UE. Parlamento Europeo

Cómo abordar los estereotipos y las prácticas que limitan el acceso a Educación relacionada con STEM para mujeres y niñas. Sainz, M. (2022). ONU Mujeres

How to Address Stereotypes and Practices Limiting Access to STEM-Related Education for Women and Girls

Las mujeres representan solo el 34% de quienes se han graduado en la Unión Europea (UE) en ámbitos STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés) y el porcentaje es aún menor en los sectores sin conexión directa con los cuidados. Poner fin a esta realidad es uno de los principales objetivos de ONU Mujeres, por lo que la Comisión sobre el Estatuto de las Mujeres de Naciones Unidas encargó a varias personas expertas elaborar un artículo sobre la presencia femenina en el campo científico y tecnológico. La aportación de Milagros Sáinz, investigadora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), al artículo "How to Address Stereotypes and Practices Limiting Access to STEM-Related Education for Women and Girls" consistió en analizar las causas y consecuencias de las barreras de impedir la igualdad de género en STEM, aportando diferentes recomendaciones para destruir los estereotipos y conseguir la equidad.

Según la investigadora, las iniciativas para erradicar el sexismo en la educación deben centrarse en aspectos relacionados con las capacidades y aptitudes de los estudiantes, en los roles y estereotipos sociales y en el papel que desempeñan las familias y los profesores. Algunas de las estrategias planteadas se basan en que las familias "entiendan que educar a las niñas en STEM es una ventaja y una oportunidad", otras comportan "formar al profesorado en materias de igualdad" y en "crear modelos educativos con materiales didácticos no sexistas que contengan a mujeres como referentes", señala el artículo.

https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/EP.3_Milagros%20Sainz.pdf

Social tracking methodology for the EU budget

La UE realiza un seguimiento del gasto social por varias razones, que van desde garantizar el control financiero hasta evaluar si las políticas tienen el impacto deseado. Este estudio examina dos aspectos: (1) el estado actual del gasto social en el Marco Financiero Plurianual y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia; (2) explora cómo podría mejorarse para avanzar en el control del gasto social de la UE; (3) presenta una propuesta para un estudio piloto de un enfoque de monitoreo basado en la teoría como una innovación potencial en el seguimiento social.

Este informe señala que la evaluación de impacto de género es el primer paso para evitar políticas que no tienen en cuenta el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Estas evaluaciones tienen que analizar el impacto de una nueva regulación, política o programa en el avance de la igualdad de género y anticipar las implicaciones para la vida de mujeres y hombres.

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document/IPOL_STU\(2023\)742788](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document/IPOL_STU(2023)742788)

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