

Boletín de presupuesto y género  
Marzo 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 .....	30

**Boletín de Presupuesto y Género nº 94**  
**Este boletín tiene una periodicidad mensual**

## 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

### Igualdad de género en el acceso a las enseñanzas STEM

En la mayoría de los países occidentales, las mujeres están muy poco representadas en los ámbitos STEM que no tienen una conexión directa con la prestación de cuidados, como la ingeniería y la informática. Sin embargo, están bastante representadas en los asociados a la salud y la prestación de cuidados, como la medicina, la química o la biología. Además, la investigación ha identificado **una paradoja entre los niveles de igualdad de género y la participación de las mujeres en los campos STEM**, cuanto más igualitarios son los países (por ejemplo, Noruega o Finlandia), menor participación femenina se da en los STEM. Sin embargo, países con políticas menos avanzadas en materia de igualdad (como India) presentan mejores niveles de presencia femenina. En estos últimos países, las presiones por lograr buenas condiciones de trabajo y calidad de vida fomentan la participación de niñas y mujeres en estos ámbitos.

La subrepresentación de las mujeres en las áreas STEM es un fenómeno complejo, influenciado por varios factores. Idealmente, las intervenciones que aborden los estereotipos de género deberían estar diseñadas para **modificar los factores personales "maleables"** (es decir, habilidades, actitudes, elecciones, autopercepciones o intereses), tratando de modificar simultáneamente diferentes aspectos en el **ámbito social** (estereotipos o falta de modelos femeninos), **ambiental** (padres/madres, industria) y **escolar** (políticas educativas, pedagogía, prácticas de orientación profesional).

Una de las debilidades de los programas que abordan esta problemática es que **se enfocan solo en las niñas y no en el entorno más amplio**. Esto también sugiere la **necesidad de trabajar con los chicos**, concretamente de nivel de secundaria, porque es necesario que ellos también cambien su mentalidad y contribuyan activamente a romper con los estereotipos de género. Para ello, invitar a profesionales STEM a las escuelas o llevar a niñas y jóvenes a los lugares de trabajo podrían ser buenas estrategias para este fin. Por otro lado, también se deben desplegar más esfuerzos para crear conciencia en la **escuela y la industria** sobre la importancia de cuestionar las declaraciones negativas sobre las niñas en STEM (es decir, su falta de competencias en materias y profesiones STEM) que podrían desanimar a las niñas a realizar actividades STEM.

Es fundamental **mantener las intervenciones a más largo plazo** y examinar la evolución del interés de las niñas y mujeres jóvenes en los campos STEM en el tiempo. La evaluación de las iniciativas debe estar conectada con las decisiones definitivas que toman los jóvenes sobre sus futuros caminos profesionales a largo plazo. Ampliar la aplicación de las **actividades de participación a diferentes disciplinas más allá de los STEM** también sería una forma ideal de aumentar el interés de las niñas en STEM mediante la **mejora de su valor de utilidad social**. Sería recomendable que las iniciativas se centren en los desafíos de la sociedad (como la lucha contra el cambio climático, la injusticia social, o el uso de la inteligencia artificial en beneficio de la sociedad). Por ello, es fundamental que las iniciativas tengan una **perspectiva interdisciplinaria**, incorporando personal docente e investigador de las ciencias sociales y otras áreas del conocimiento vinculadas a las ciencias puras y la ingeniería.

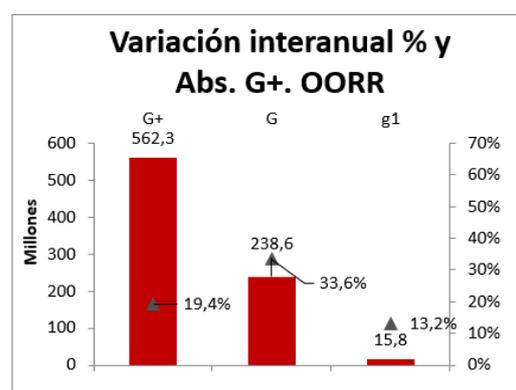
Fuente: Sainz Ibañez, Milagros (2022). **Cómo abordar los estereotipos y las prácticas que limitan el acceso a las enseñanzas STEM para mujeres y niñas**. Informe Grupo personas expertas ONUMujeres.

## 2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							feb-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	580.059.446	25.209.674.779	3.461.722.550	13,7%	19,4%	562.327.311
G	7.472.598.692	103.853.079	7.576.451.771	949.788.630	12,5%	33,6%	238.605.391
g1	3.014.533.958	5.789.391	3.020.323.350	135.963.493	4,5%	13,2%	15.833.126
<b>Total general</b>	<b>35.116.747.983</b>	<b>689.701.917</b>	<b>35.806.449.900</b>	<b>4.547.474.673</b>	<b>12,7%</b>	<b>21,9%</b>	<b>816.765.828</b>

Partiendo del crédito inicial pertinente a género de 2023, que se cifra en 35.116,7 millones de euros, en el mes de febrero se producen modificaciones presupuestarias por un total de 689,7 millones de euros, que llevan el crédito definitivo a 35.806,5 millones de euros. Como consecuencia de las modificaciones presupuestarias, no se producen variaciones significativas en el peso relativo sobre el total de cada tipo de programa según la Escala G+<sup>1</sup>: los programas g1 pierden dos décimas (de 8,6% a 8,4%, lo que supone un crédito definitivo de 3.020,3 millones de euros) en favor de los programas de máxima relevancia o G+ (pasan de suponer el 70,2% al 70,4%), que llegan a un total de 25.209,7 millones de euros en el crédito definitivo. Los programas G, de relevancia media alta, siguen suponiendo el 21,2% del total. 7.576,5 millones de euros.

En cuanto a la ejecución del crédito con pertinencia de género, llega en febrero al 12,7%, lo que equivale a un reconocimiento de obligaciones de 4.547,5 millones de euros, un 21,9% más que en el mismo mes de 2022 (816,7 millones de euros en términos absolutos). El mayor avance en la ejecución se ha producido durante febrero en los programas G+, ejecutados al 13,7%, con un reconocimiento de obligaciones de 3.416,7 millones de euros, un 19,4% más alto que el año anterior (562,3 millones de euros). Le siguen los programas G, con obligaciones reconocidas por valor de 949,8 millones de euros, que se traducen en una ejecución del 12,5%, significativamente más alta que la de febrero de 2022, un 33,6% mayor (238,6 millones de euros más). Finalmente, los programas g1 llegaron en cuanto a la ejecución al 4,5% en marzo, en correspondencia con un reconocimiento de obligaciones del 136 millones de euros, un 21,9% más que en el año anterior (15,9 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).

Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
	Total	M	H	Total	M	H		
<b>1 Empleo</b>								
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 andaluz, 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		
<b>1</b>	<b>Empleo</b>								
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	-7,4	-5,3	-10,7	-6,4	-5,2	-8,2	FEB 23	Descenso interanual del número de personas desempleadas en febrero, de mayor cuantía relativa en Andalucía, y de mayor intensidad entre los hombres que entre las mujeres. Es la cifra más baja en un mes de febrero desde el año 2008.
1.35	Contratos registrados	-31,2	-29,7	-32,3	-24,9	-23,5	-26,0	FEB 23	Baja por noveno mes consecutivo el número de personas contratadas con respecto a similar periodo del año anterior. El descenso es más alto en Andalucía que en España, y en ambos territorios mayor para los hombres.
1.36	Indefinidos	128,4	83,1	164,7	55,7	40,0	68,7	FEB 23	En comparación con febrero de 2022, se observa un intenso incremento de la contratación indefinida, sobre todo en Andalucía, y por sexo, de mayor intensidad para los hombres. La diferencia entre sexos en Andalucía es de casi el doble.
1.37	Temporales	-55,4	-48,8	-59,8	-47,5	-41,6	-52,3	FEB 23	Baja la contratación temporal con respecto al año anterior, con lo que se encandenan trece meses de descenso interanual. Se registra una mayor bajada en Andalucía que en España, y ésta es mayor para los hombres en los dos ámbitos, nacional y andaluz.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-30,6	-23,3	-35,7	-23,5	-18,4	-27,8	FEB 23	La tasa de temporalidad en la contratación registrada continúa bajando anualmente, al crecer de manera constante (dieciocho meses de crecimiento) el peso de la contratación indefinida sobre la temporal. El decremento es más fuerte en Andalucía que en España, y en los dos casos, mayor entre los hombres.
1.39	Afiliaciones SS	2,1	2,4	1,9	2,5	2,9	2,1	FEB 23	El número de personas afiliadas a la Seguridad Social continúa subiendo, al comparar con el año anterior, desde marzo de 2021. El incremento es ligeramente mayor para 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	
<b>1</b>	<b>Demografía</b>							
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)
<b>2</b>	<b>Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar</b>							
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	
<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)	19.517,5	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
<b>3</b>	<b>Educación</b>							
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
<b>4</b>	<b>Ciencia y Tecnología</b>							
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
<b>5</b>	<b>Salud</b>							
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
<b>6</b>	<b>Violencia de género</b>							
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

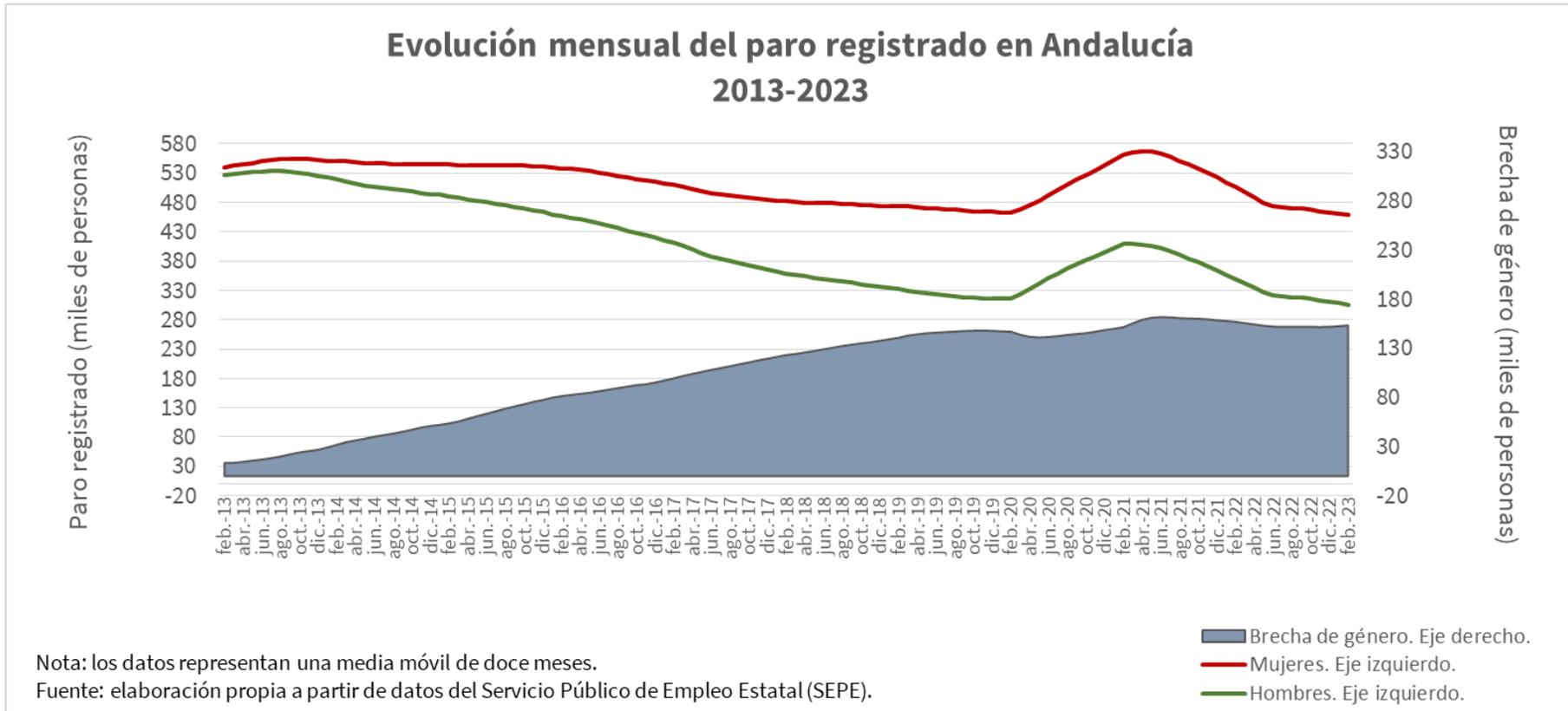
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>7</b>	<b>Poder y toma de decisiones</b>							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad y múltiple discriminación</b>							
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
<b>9</b>	<b>Deportes</b>							
9.1	Licencias federativas	19,3	80,7	24,6	75,4			2021

(1) Datos de 2021 para la UE

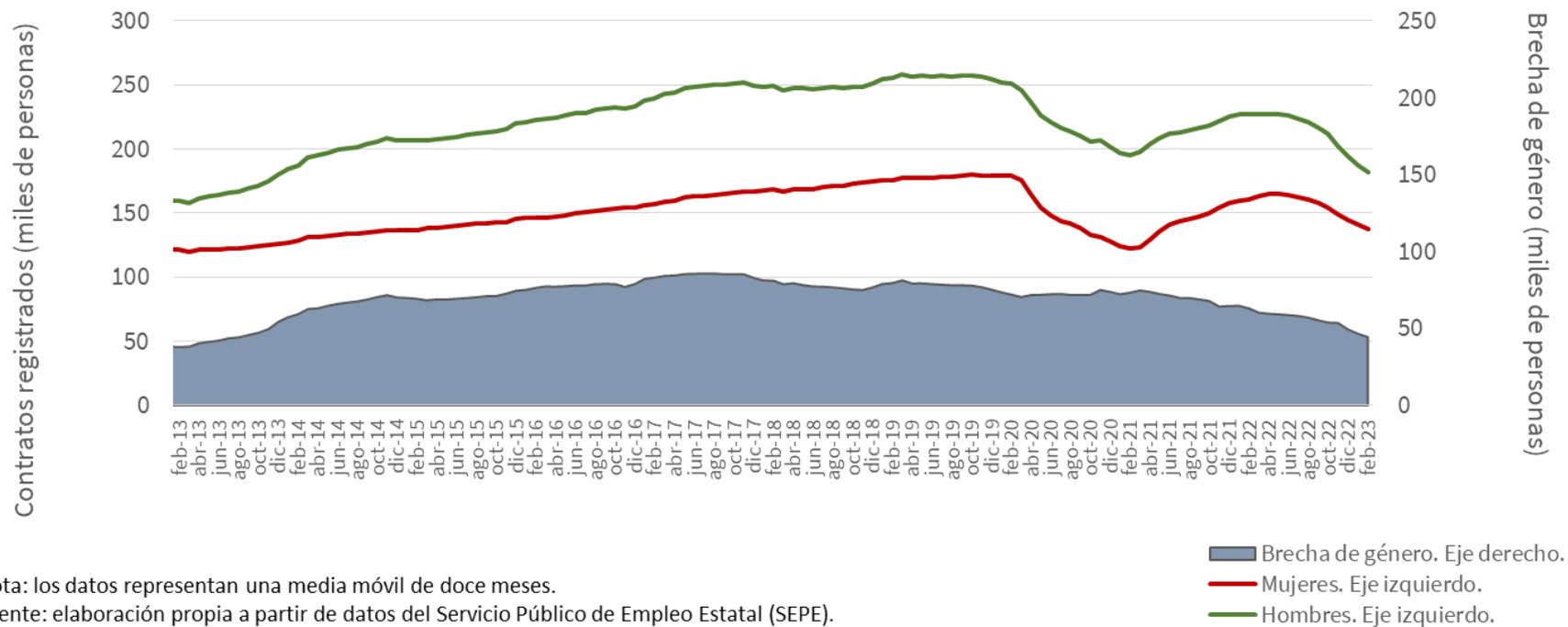
(2) Datos 2020 para la UE

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

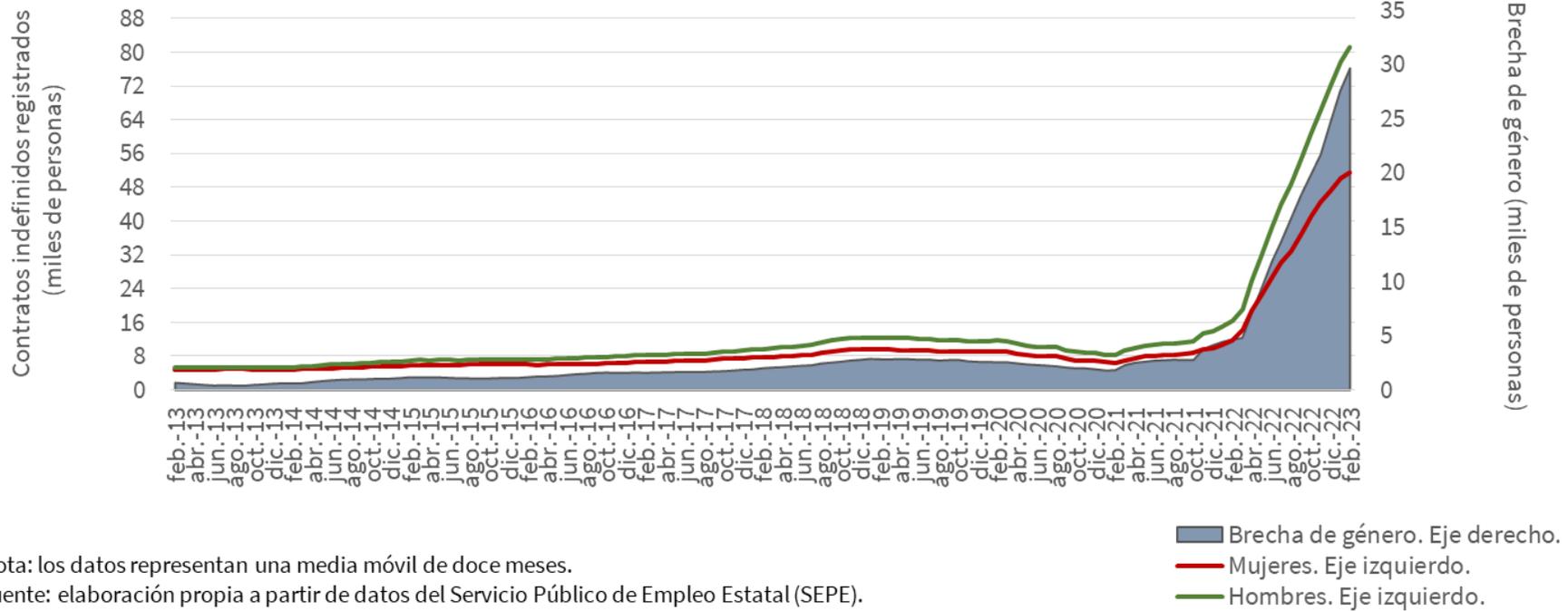
## 5. ANEXO GRÁFICO



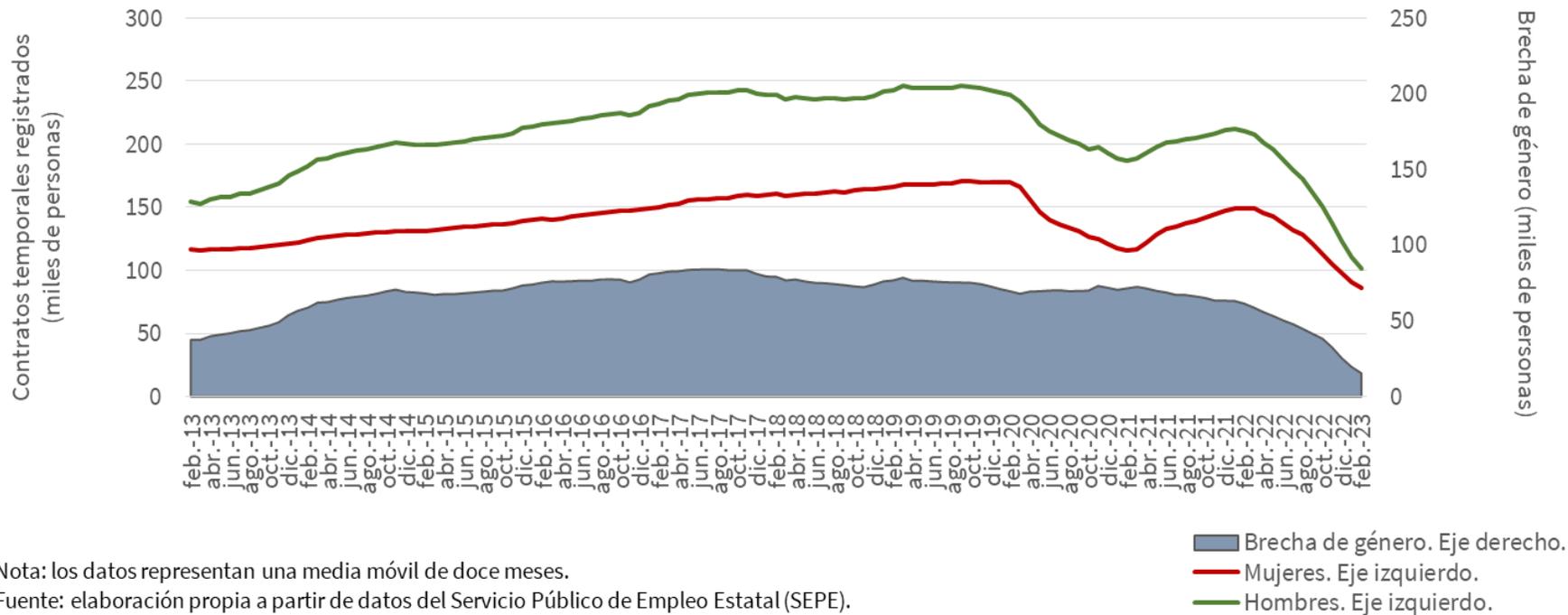
## Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2013-2023



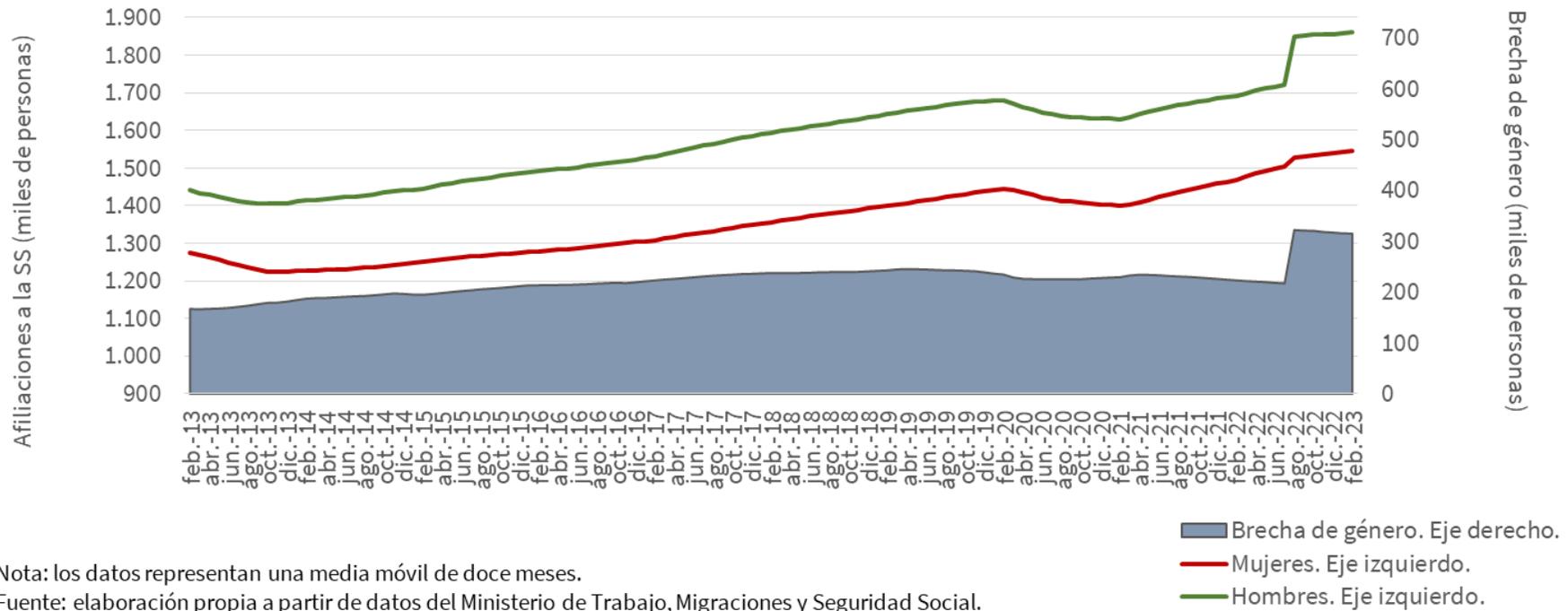
## Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2013-2023



## Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2013-2023



## Evolución mensual de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía 2013-2023



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

---

### NOTICIAS

#### Andalucía

##### **La Junta reivindica el legado y el protagonismo de las mujeres andaluzas en la campaña del 8M**

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha presentado la campaña institucional de la Junta de Andalucía con motivo del Día Internacional de las Mujeres, que se conmemora cada 8 de marzo, y que este año tiene como lema 'Mujeres X Bandera'. López ha señalado que "el Gobierno andaluz quiere reivindicar y reconocer el protagonismo de cada una de las mujeres andaluzas en la construcción de una Andalucía mejor". Asimismo, ha reafirmado el compromiso de la Junta con la igualdad entre mujeres y hombres y ha resaltado que "este 8 de marzo es un día de reivindicación, pero también de reconocimiento del legado de las mujeres andaluzas".

López ha remarcado que "las mujeres han sido protagonistas indiscutibles en el pasado de esta tierra, son esenciales en el presente e indiscutibles en el futuro de Andalucía". Asimismo, la consejera ha precisado que "la igualdad no es bandera de un solo día, ni es solo una actitud pasajera. La igualdad que defendemos en el Gobierno de Andalucía es una forma de ser que nace del convencimiento y del respeto". A este respecto, ha recordado que el Instituto Andaluz de la Mujer cuenta este año con el mayor presupuesto de la historia con 50,1 millones de euros.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/180260/ConsejeriadeInclusionSocial/LolesLopez/8M/mujer/mujeresandaluzas/campana/InstitutoAndaluzdelaMujer>

##### **Carolina España inaugura el foro "Mujeres y liderazgo en Andalucía"**

La consejera de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, Carolina España, ha sido la encargada de inaugurar la segunda edición de la jornada 'Mujeres y liderazgo en Andalucía', un foro que nace con el objetivo de compartir las experiencias de éxito de mujeres emprendedoras de diferentes sectores para fomentar esa cultura entre el tejido empresarial de la provincia de Almería.

La consejera ha querido dar a conocer los datos por los que Andalucía se ha convertido en referente en cuanto a igualdad de género, pues son más de 1.300.000 las mujeres andaluzas ocupadas y en los últimos años han crecido en 11 puntos en la comunidad, superando en 4,5 puntos la media nacional. A lo que ha añadido que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido entre 2018 y 2020. Además, ha señalado que "el empleo es la mejor política social para alcanzar la igualdad". No obstante, aún quedan muchos retos que enfrentar. "Según un estudio realizado por el Instituto Europeo de Igualdad, aún quedan 60 años para llegar a la igualdad, y no podemos esperar tanto", ha dicho Carolina España. Por ello, la consejera ha querido recordar la campaña 'La igualdad es productiva', que demuestra que las empresas 50/50 son más productivas y competitivas, gracias a la diferente visión que ofrecen las mujeres.

[https://www.diariodealmeria.es/finanzas/agricultura/Almeria-lidera-materia-emprendimiento-femenino\\_0\\_1771324422.html](https://www.diariodealmeria.es/finanzas/agricultura/Almeria-lidera-materia-emprendimiento-femenino_0_1771324422.html)

### **La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad destaca el alza del 30% en programas presupuestarios con impacto en materia de igualdad**

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha destacado el incremento en un 30% de los programas que repercuten en la igualdad entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía. Así, según el 'Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de 2023', los programas presupuestarios con clasificación 'G+', es decir, aquellos que suponen un mayor impacto en la igualdad de género, suponen 57 programas que alcanzan la cifra de 24.630 millones de euros, mientras que en el informe de 2018 esa cifra llegaba a 18.895 millones con 44 programas.

<https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/180491/ConsejeriadeInclusionSocial/LolesLopez/programas/impacto/igualdad>

### **Andalucía Emprende impulsa 20.000 empresas creadas por mujeres desde 2019**

La Consejería de Universidad, Investigación e Innovación ha impulsado la creación de 20.246 empresas promovidas por 22.713 mujeres desde 2019 a través de los servicios de asesoramiento y acompañamiento personalizado y gratuito que presta Andalucía Emprende. Estas empresas han generado 20.877 nuevos empleos, de los que 20.714 han sido ocupados por mujeres y han supuesto una inversión inicial de 103,2 millones. El consejero de Universidad, José Carlos Gómez Villamandos, ha destacado que esos datos ponen de manifiesto que el respaldo público ya está dando unos resultados más que notables, ya que esas firmas creadas por mujeres representan un 42,6% de todas las apoyadas a través de Andalucía Emprende y el 43,6 % del empleo generado desde 2019.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20230308/8810450/andalucia-emprende-impulsa-20-000-empresas-creadas-mujeres-2019.html>

### **La Junta destina 93 millones en ayudas a fomentar la carrera investigadora y las ideas de 1.206 mujeres**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de las ayudas destinadas desde 2019 a impulsar la carrera investigadora y los proyectos de I+D de 1.206 mujeres por un total de un total de 92,9 millones de euros. Esa inyección supone en torno al 43% de los fondos públicos destinados por este departamento a apoyar los recursos humanos dedicados a la ciencia andaluza y sus iniciativas, que ascienden a 213,90 millones. De acuerdo con dicho análisis, de esos 92,9 millones invertidos, 68,02 millones han tenido como objetivo acompañar y fomentar el talento de 931 mujeres desde el inicio de su formación hasta su posterior desempeño y consolidación profesional. Con esta apuesta integral se persigue potenciar la excelencia de la carrera investigadora y captar perfiles capaces de realizar aportaciones muy valiosas al sistema andaluz del conocimiento, así como promover el progreso de la ciencia con sello andaluz.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/educacion/180351/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

### **Aumentan un 5,8% las alumnas en titulaciones STEM en la universidad pública andaluza**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de un informe sobre los últimos datos de la presencia de las mujeres en las universidades públicas andaluzas, del que se extrae que el número de estudiantes matriculadas en las titulaciones STEM, es decir, aquellas relacionadas con las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas, en el sistema público universitario andaluz ha aumentado un 5,8% entre los cursos académicos 2017-2018 y 2020-2021, al pasar de 19.953 a un total de 21.111. En dicho análisis, también se recoge que éstas optan en la educación superior preferentemente por las carreras de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades.

De acuerdo con ese informe, se observa una evolución positiva en prácticamente todas, salvo en el área de Arquitectura y Construcción, en la que la inscripción femenina cayó un 3,1%. En cambio, subió un 1,6% en los estudios de Ciencias Físicas, Químicas y Geológicas, un 2,5% en el ámbito de Ciencias de la Vida, un 3,9% en el ámbito de las Ingenierías y un 15,2% en el apartado de Matemáticas y Estadística. Es especialmente significativo el aumento del 82,3% en la titulación de Informática.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/educacion/180352/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

#### **Andalucía bonificará dos años la cuota de las autónomas reincorporadas tras cesar por maternidad**

La consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco, ha anunciado que el Gobierno andaluz bonificará durante 24 meses la cuota a la Seguridad Social de las autónomas que se vean obligadas a cesar su actividad por nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, y dicha bonificación se efectuará siempre que el regreso al trabajo se produzca dentro de los dos años siguientes a la citada fecha del cese. Además de la referida bonificación para promover la reincorporación de las trabajadoras autónomas tras la maternidad, la consejera ha explicado que la Consejería pondrá en marcha este mismo año un programa de inserción laboral dirigido a 189 mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, para su acceso al mercado laboral, potenciando su formación y capacidad de emprendimiento. En este caso, el importe previsto para este programa de formación con compromiso de contratación es de 3,7 millones de euros, financiados a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y se desarrollará en tres anualidades a partir de 2023.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/180439/Autonomas/8M/RocioBlanco/TrabajoAutonomo/cuotacero/ConsejeriadeEmpleo>

#### **Las ayudas de la Junta de Andalucía facilitan que alrededor de 650 mujeres se incorporen a la actividad agraria**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de las ayudas dirigidas a la incorporación de jóvenes a la actividad agraria de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural. En este sentido, de las últimas convocatorias de ayudas, por un total de 79,9 millones de euros, casi el 65% de las concedidas de forma provisional han sido destinadas a mujeres, pues en dichas resoluciones provisionales de las 1.001 personas beneficiarias, 648 corresponderían a nuevas agricultoras.

De esta forma, el Gobierno andaluz logra dos de sus prioridades de cara al desarrollo rural de la región: el relevo generacional que permita hacer frente al despoblamiento de las zonas rurales y la incorporación de las mujeres al ámbito agrario al frente de sus explotaciones o como cotitular de las mismas. Las últimas convocatorias de Jóvenes Agricultores han ascendido a 64 millones de euros para una convocatoria general y casi 15,9 millones de euros para otra específica para mujeres. De esta forma, las mujeres que no pudieron resultar beneficiarias en la convocatoria general por cuestiones presupuestarias al tratarse de concurrencia competitiva han podido tener la subvención a través de la específica.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/tierraymar/180350/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

#### **Más de 1.200 mujeres del ámbito rural lograrán un empleo gracias a un programa de la Junta**

La consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco, ha avanzado en el Parlamento andaluz que un mínimo de 1.275 mujeres desempleadas del mundo rural van a conseguir un empleo gracias al programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano, una actuación que está acogida a los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y que financia proyectos de formación y atención personalizada a este colectivo, con un 20% de inserción laboral de las participantes como requisito. Durante una respuesta parlamentaria sobre el impacto de este programa en la provincia de Sevilla, Rocío Blanco ha detallado que ya se

está ejecutando la primera convocatoria de esta iniciativa, con 14,1 millones de euros aprobados para toda Andalucía, de los que más de 2,5 millones euros se han concedido a la provincia de Sevilla, y que están participando 81 entidades (11 de ellas en Sevilla) y se prevé atender a un total 6.377 mujeres desempleadas, con el compromiso de inserción laboral del 20% de estas participantes.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/180479/Empleo/formacion/insercionlaboral/mujeres/ambitorural/Andalucia/JuntadeAndalucia/ConsejeriadeEmpleoEmpresayTrabajoAutonomo>

#### **La Junta de Andalucía promoverá iniciativas para visibilizar el papel de las mujeres en el sector medioambiental**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del protocolo de colaboración que firmará la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul con la Asociación Andaluza de Mujeres Empresarias del Medio Ambiente (Ansemac) para la difusión de las diferentes iniciativas en materia medioambiental y visibilizar el papel de las mujeres en el sector. De esta forma, el Gobierno andaluz quiere reconocer el importante papel de las mujeres en el sector medioambiental y considera que es necesario establecer una línea de interlocución permanente con Ansemac, asociación con más de 70 mujeres empresarias en toda Andalucía, para promover la participación y representación de las mujeres en diferentes subsectores ambientales, mejorar la información sobre la contribución de éstas en el empleo verde y la igualdad de género, fomentar la igualdad de género en la economía verde y circular, así como su liderazgo, emprendimiento y participación en las estructuras de gobernanza y mecanismos de decisión público o privados.

A través de este acuerdo se podrán realizar actuaciones de difusión del contenido de las iniciativas, normativas y planes y estrategias ambientales que se determinen, específicamente dirigidas al colectivo representado por Ansemac, mediante la realización de reuniones, jornadas o mesas de trabajo, así como hacerla partícipe en la elaboración de las iniciativas con incidencia en el ámbito de la economía azul.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/tierraymar/180353/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

#### **La Junta de Andalucía pondrá en marcha un programa de educación en igualdad desde Infantil a Secundaria**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de las actuaciones de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad con motivo de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, que se celebra el 8 de marzo, y que incluye un programa de educación en igualdad o coeducación y prevención de la violencia de género que se extenderá en los ciclos de Infantil, Primaria y Secundaria, en colaboración con la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Esta iniciativa, denominada CoeducAndalucía, estará dirigida a alumnos, padres y profesores e incluye nueve guías didácticas que abordan materias fundamentales como la conciliación, la visibilización de las mujeres, la orientación vocacional académica y profesional, la educación afectivo-sexual o la prevención de la violencia. El proyecto cuenta en total con 90.000 guías que se distribuirán en todos los centros educativos de Andalucía de Infantil, Primaria y Secundaria y contará con formación específica del profesorado para facilitar la implementación de estos materiales.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/180328/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

#### **La Junta de Andalucía impulsa planes de conciliación familiar que benefician a más de 513.000 menores**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del informe del Plan Corresponsables, que impulsó el año pasado proyectos de conciliación familiar que beneficiaron a más de 513.000 menores andaluces, financiando además 114 escuelas de verano y 127 iniciativas de entidades locales y privadas del tercer sector por 11,3 millones de euros. El Plan Corresponsables persigue la articulación de una serie de mecanismos que promuevan y faciliten la conciliación de las familias con niños y jóvenes de hasta 16 años, así como otros ejes de actuación relacionados

con la creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de los cuidados, impulsando la sensibilización en materia de corresponsabilidad.

Para el actual ejercicio de 2023, se trabaja en el diseño de diversas propuestas a desarrollar en el marco del Plan Corresponsables y que incluirán aspectos como la puesta en marcha de bolsas de cuidado para niños, niñas y jóvenes de hasta 16 años, en diversos formatos, y planes de formación en conciliación y corresponsabilidad dirigidos a la población masculina.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/180326/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

### **La Junta de Andalucía impulsa una batería de medidas para avanzar en la conciliación de las familias**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del informe sobre las actuaciones que se desarrollarán en 2023 en materia de conciliación y corresponsabilidad, y que se enmarcan en la I Estrategia de Conciliación en Andalucía. Así, se contempla la colaboración con las entidades locales para proyectos en materia de conciliación y corresponsabilidad en el marco del Plan Corresponsables mediante la creación de bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos de hasta 16 años. El fin es habilitar servicios de cuidado profesional de calidad y con garantía de derechos laborales para los profesionales que presten sus servicios en este marco. Además, en colaboración con las entidades privadas con y sin ánimo de lucro, se harán actividades para el desarrollo de proyectos en el marco del Plan Corresponsables para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados. Otra de las actuaciones para favorecer la conciliación será la organización de escuelas de verano para personas menores de edad, preferentemente en zonas desfavorecidas. Estas escuelas se desarrollarán en periodo vacacional, fuera del calendario escolar, organizándose por lo general en las zonas desfavorecidas que han sido identificadas en el contexto de la 'Estrategia Regional Andaluza de Cohesión e Inclusión social. Intervención en zonas desfavorecidas de Andalucía'. Las escuelas de verano atienden a niñas y niños entre tres y 15 años pertenecientes a hogares familiares con dificultades económicas en situación o riesgo de exclusión. Igualmente, se fomentará la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC), que se impulsa desde el Instituto Andaluz de la Mujer, a favor de la conciliación en el ámbito personal, familiar, social y laboral y para el fomento de la corresponsabilidad y alcanzar la igualdad de género entre mujeres y hombres en Andalucía.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/180902/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

### **La tasa de práctica deportiva entre la población andaluza crece hasta el 56%**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de los resultados de la investigación sobre hábitos deportivos de la población andaluza 'Hábitos y actitudes de la población andaluza ante el deporte', que tiene lugar cada 5 años y en la que destaca el notable crecimiento que ha experimentado la tasa de práctica deportiva, alcanzando hasta el 56% en 2022.

El objetivo principal es obtener un diagnóstico que ayude a identificar los aspectos fuertes y las limitaciones de la política deportiva en Andalucía. Entre las principales conclusiones del estudio, además del crecimiento de práctica deportiva, destaca que el 53,4% de los andaluces practica deporte con regularidad, al menos una vez a la semana; la reducción de la diferencia entre la práctica deportiva femenina (54%) y la masculina (58%) en los últimos cinco años; y aumento de la práctica deportiva en todos los grupos de edad, excepto en la población de 65 o más años.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/180114/ConsejodeGobierno/JuntadeAndalucia>

### **Ayudas para la conciliación familiar de deportistas federadas y para becas a juezas y árbitras**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de la iniciativa de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte para la concesión de ayudas para conciliación familiar de deportistas federadas y de becas de formación de juezas y árbitras.

La Ley del Deporte de Andalucía apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres y su participación en los órganos decisorios de las entidades deportivas. De esta forma, se debe promover el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva, a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, y especialmente en los de responsabilidad y decisión.

A pesar de que la brecha de género en la tasa de práctica deportiva se ha reducido significativamente, pasando en mujeres del 38,5% (2017) al 54,1% (2022), la tasa femenina queda aún 3,9 puntos por debajo de la masculina. Además, todavía se observan diferencias importantes por sexo en la práctica deportiva, tanto amateur como en el deporte de competición, al igual que en el tipo de disciplinas practicadas por unos y otras. Cabe destacar la resistencia que se observa entre las mujeres al deporte de equipo y de competición tras pasada la edad escolar. Especialmente importante es la diferencia entre el porcentaje de licencias femeninas en relación con las masculinas.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/turismo/180384/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

#### **La Junta asiste a 2.438 víctimas de violencia de género en 2022 en su red de casas de acogida**

El Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y personas a su cargo del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) prestó asistencia a un total de 2.438 personas (1.392 mujeres y 1.046 menores) durante 2022, lo que supone un aumento de casi el 4% con respecto al año anterior. Asimismo, estas cifras indican que el pasado año ingresaron de media al día siete personas en los centros de emergencia, las casas de acogida y los pisos tutelados. Este servicio responde a un sistema coordinado de recursos, que tiene como fin ofrecer la protección y el apoyo necesario a las mujeres y a sus hijos e hijas que sufren violencia de género para su recuperación personal, a través de un programa integral que incluye: atención psicológica, social, socioeducativa y jurídica. La red de acogida para víctimas de violencia de género del Gobierno andaluz está conformada por 35 centros tras su ampliación.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/180064/JuntadeAndalucia/ConsejeriadelInclusionSocialJuventudFamiliaselGualdad/victimas/violenciadegenero/red/casasdeacogida/iam>

#### **La Junta de Andalucía formará a mujeres víctimas de violencia de género y les ayudará a encontrar trabajo**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de la puesta en marcha durante este año de un programa de inserción laboral dirigido a 189 mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual y que, a través de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, busca fomentar el acceso al mercado laboral de las mujeres en situación de desempleo en Andalucía, así como potenciar su formación y capacidad de emprendimiento. El importe previsto para el programa es de 3,7 millones de euros, financiados a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y se desarrollará en tres anualidades a partir de 2023.

El programa formativo destinado a mujeres víctimas de violencia de género plantea itinerarios integrados de inserción social y laboral, atendiendo de manera personalizada a las participantes, por lo que tendrá en cuenta tanto sus necesidades específicas, como su punto de partida formativo y profesional. Además, cada participante accederá a una ayuda económica para hacer frente a posibles situaciones personales que le impidieran atender al programa, con idea de incentivar su participación activa. La iniciativa también contempla compromisos de contratación con empresas, lo que ayudará a las participantes a conseguir oportunidades de empleo para lograr su inserción laboral real, contribuyendo así a su autonomía personal y la recuperación de su situación.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/180324/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

[o](#)

### **Conexión directa entre el teléfono de atención a las mujeres y el 112 contra la violencia de género**

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento del acuerdo de colaboración entre la Consejerías de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa y la de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad para la incorporación del Teléfono de Atención a las Mujeres, el 900 200 999, en la plataforma tecnológica del 112. Con este acuerdo, que tiene entre sus objetivos prioritarios la lucha contra la violencia de género en sus múltiples caras (violación, acoso y agresiones sexuales, maltrato o conductas discriminatorias o vejatorias), el Gobierno andaluz avanza en la prestación de un servicio más eficaz y eficiente a las mujeres que sufren esta lacra. La integración nace con el objetivo de que cada llamada de emergencia no sea resuelta únicamente con la vertebración de las medidas urgentes de ayuda, sino que sea el punto de partida para asesorar y acompañar a las víctimas en un proceso que les permita romper el círculo de la violencia para vivir una vida plena.

Es importante recordar que toda llamada ante un posible caso de violencia de género que requiera intervención policial y/o sanitaria debe vertebrarse a través del 112. No obstante, si cualquier llamada a la línea de atención a las mujeres derivase en una situación de emergencia, los gestores del IAM la derivarán, por la propia plataforma tecnológica y sin pérdida de tiempo, a los gestores del 112 para coordinar la respuesta de todos los recursos necesarios para, sobre todo, proteger y atender a los afectados: las mujeres y sus hijos.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/180360/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

### **La Universidad de Málaga aglutina su investigación de género en un instituto**

Unas 110 investigadoras forman parte actualmente del Instituto Universitario de Investigación de Género e Igualdad de la Universidad de Málaga (IGIUMA), organismo que nació hace algo más de dos años y medio, en plena pandemia, y que se ha consolidado como un centro de referencia en este ámbito. Dirigido por la catedrática de Historia del Arte, Maite Méndez, IGIUMA aglutina todo el personal investigador de la Universidad de Málaga (UMA) que trabaja con perspectiva de género en distintas áreas de conocimiento. Maite Méndez destaca el carácter interdisciplinar de este instituto, que articula su actividad a través de cinco grandes líneas de investigación: la de Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura; la de Psicología, Educación, Económicas, Derecho y Sociología; la de Historia, Geografía y Arte; la de Filosofía y Filología y la de Comunicación y Traducción. Además de servir como punto de encuentro del personal investigador, para poner en común el trabajo que se está realizando, IGIUMA ofrece formación, asesoramiento a organismos e instituciones en esta materia y, sobre todo, difusión de los resultados de los decenas de estudios que hay actualmente en marcha.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20230307/8806110/universidad-malaga-aglutina-investigacion-genero-instituto.html>

## **España y comunidades autónomas**

### **Los estereotipos de género se mantienen en las profesiones: mujeres a cuidados y hombres a trabajos manuales**

Los roles se mantienen, aunque empiezan a percibirse cambios, según se constata en el último censo publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Un análisis en detalle de cuáles son las profesiones con más presencia de hombres y de mujeres permite ver que solo hay un trabajo donde ellas son más del 95% de las personas empleadas. Se trata de la limpieza y los trabajos vinculados con el hogar. En el extremo contrario, los oficios donde al menos 9 de cada 10 profesionales son hombres son aquellos vinculados a la albañilería, la construcción, la mecánica o el transporte.

Hay extremos pero hay casos de práctica paridad, como ocurre en la hostelería o entre quienes son agentes inmobiliarios/as, personal contable y trabajan en el sector financiero. Y hay segmentos con un alto número de

afiliación y una tradicional presencia de empleadas. Así ocurre con la categoría laboral de dependiente/ta en tienda y almacén. Hay casi un millón de personas ocupadas dentro de esta profesión y, de ellas, casi el 70% son mujeres. Este análisis de los datos que publica el INE refleja también la distribución de hombres y mujeres en cada oficio según su grupo de edad. En este caso, hay ocupaciones donde las mujeres se abren paso. Oficios que hasta ahora han sido ocupados de forma mayoritaria por hombres, pero donde las profesionales jóvenes representan cifras más altas que el resto de sus compañeras. Así ocurre, en medicina, en ingeniería, en la enseñanza superior y universitaria, en arquitectura o en periodismo.

[https://www.eldiario.es/economia/estereotipos-genero-mantiene-profesiones-mujeres-cuidados-hombres-trabajos-manuales\\_1\\_10009449.html?mc\\_cid=6d063ad33c&mc\\_eid=b372d1304f](https://www.eldiario.es/economia/estereotipos-genero-mantiene-profesiones-mujeres-cuidados-hombres-trabajos-manuales_1_10009449.html?mc_cid=6d063ad33c&mc_eid=b372d1304f)

### **El Instituto de las Mujeres convoca ayudas a la producción artística con perspectiva de género**

El Instituto de las Mujeres ha hecho pública la convocatoria de subvenciones para el apoyo de la igualdad de género en la producción y creación artística con intervención social comunitaria y perspectiva de género para el año 2023. Una iniciativa que responde al interés del organismo por crear una línea estratégica de subvenciones, que apuesta por las prácticas sociales en el arte, la producción cultural colaborativa con los públicos, particularmente mujeres, y la generación de comunidad. Así, con esta convocatoria se trata de favorecer la colaboración con grupos sociales de mujeres afectados por la discriminación y especialmente vulnerables por la intersección de diversos factores, como las mujeres supervivientes de violencias sexuales, con sufrimiento psíquico, con discapacidad, en situación de pobreza o precariedad, expuestas a discriminación laboral, por edad, ruralidad o identidad de género, entre otros temas. El objetivo es que activistas feministas, grupos y asociaciones implicadas colaboren con la artista como mediadora social.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-instituto-mujeres-convoca-ayudas-produccion-artistica-perspectiva-genero-20230316095921.html>

## **Internacional**

### **Las mujeres forman parte de todos los parlamentos del mundo por primera vez**

Por primera vez en la historia todos los parlamentos del mundo cuentan con al menos una mujer entre sus miembros, según se desprende del informe "Las mujeres en el parlamento 2022", publicado hoy por la Unión Interparlamentaria (UIP). Sin embargo, la UIP lamenta que el porcentaje de mujeres parlamentarias se estancase en 2022 en torno al 26,5%, creciendo tan sólo un 0,4 puntos porcentuales, lo que supuso su incremento más bajo en los últimos seis años. Los datos del informe varían en función de las distintas regiones, siendo América la que tiene una mayor proporción de parlamentarias (34,9%), seguida de Europa (31%) y África Subsahariana (26,5%); por debajo de la media mundial se encuentran el Pacífico (22,6%), Asia (21%) y Oriente Medio y el Norte de África (16,3%).

[https://www.eldiario.es/agencias/mujeres-forman-parte-parlamentos-mundo-primera-vez\\_1\\_10000957.html](https://www.eldiario.es/agencias/mujeres-forman-parte-parlamentos-mundo-primera-vez_1_10000957.html)

### **Países pactan en la ONU planes para impulsar papel de la mujer en tecnología**

Gobiernos de todo el mundo han pactado un documento en la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer para tratar de impulsar la presencia femenina en las nuevas tecnologías y poder seguir avanzando hacia la igualdad en la era digital. Según ONU Mujeres, el documento supone un paso revolucionario para hacer realidad la visión de "un mundo con más igualdad y conectado para las mujeres y niñas en toda su diversidad". El objetivo central del texto pactado es promover una participación total y en igualdad de las mujeres en el diseño, transformación e

integración de las tecnologías digitales. Según Naciones Unidas, el dominio de las nuevas tecnologías por parte de los hombres está frenando el avance de la igualdad de género y, con el desarrollo de herramientas como la inteligencia artificial, amenaza con agrandar el problema. Entre otras cosas, la declaración de la Comisión de la Mujer pide más inversión pública y privada para reducir la brecha digital, promover ecosistemas de innovación más inclusivos y lograr espacios digitales más seguros para las mujeres.

<https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20230318/8835676/paises-pactan-onu-planes-impulsar-papel-mujer-tecnologia.html>

### **Las investigadoras científicas tienen menos movilidad internacional, aunque la brecha de género se ha reducido**

El reconocimiento internacional es clave para muchas carreras académicas de éxito, pero una nueva investigación muestra que las investigadoras científicas tienen menos movilidad internacional que sus homólogos masculinos, aunque la brecha de género se ha reducido, según publican sus autores en la revista 'Proceedings of the National Academy of Sciences'.

Los científicos tienden a trasladarse de un país a otro para avanzar en sus carreras pero investigadores del Centro Leverhulme de Ciencias Demográficas de Oxford (Reino Unido) y del Instituto Max Planck de Investigación Demográfica de Alemania han descubierto que las investigadoras siguen estando infrarrepresentadas entre los investigadores con movilidad internacional. Además de desplazarse menos, las investigadoras proceden de menos países, se desplazan a menos países y recorren distancias más cortas que sus colegas masculinos.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-investigadoras-cientificas-tienen-menos-movilidad-internacional-brecha-genero-reducido-20230227210053.html>

## **Informes**

### **El camino hacia el progreso: fortalecer estructuras eficaces para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en la UE. Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)**

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés) recopiló datos de todos los Estados miembros de la Unión Europea para evaluar la situación de los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género a diciembre de 2021. Este informe presenta los resultados de esta recopilación de datos y el análisis del estado de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en toda la UE. El informe se inicia con los antecedentes del estudio, seguido de una descripción de los métodos utilizados para la recopilación de datos y un resumen de las lagunas encontradas. A continuación, analiza los resultados de la recopilación de datos, por indicador y subindicador, incluido un esquema del marco de medición. Cuando los datos son comparables, el estudio analiza cualquier cambio desde en comparación con 2012. El informe cierra con conclusiones y recomendaciones de política.

<https://eige.europa.eu/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu>

### **Índice Closingap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. Avanzando hacia la paridad de género. III Edición. Closingap, 2023**

En la tercera edición de este informe, se observa cómo el Índice ha ido evolucionando hasta situarse en el 64,7%, quedando un 35,3% de brecha de género por cerrar. De este modo, se estima en 2056 la fecha en que España conseguirá alcanzar la plena paridad. En términos del impacto económico, el indicador demuestra que el coste de

las desigualdades entre mujeres y hombres supone un efecto negativo de 212.179 millones de euros, el equivalente a 17,6% del PIB de 2021. La tendencia positiva del III Índice ClosingGap proviene principalmente de la mejora, respecto 2021, de los indicadores en Empleo, Educación, Conciliación y Digitalización. No obstante, el indicador de conciliación sigue siendo alarmante ya que, pese a mejorar, aún no ha conseguido llegar a los niveles prepandemia. Por otra parte, el indicador de Salud ha sufrido una tendencia negativa, poniendo en evidencia que el bienestar de las mujeres ha empeorado más que el de los hombres.

<https://closinggap.com/wp-content/uploads/2023/02/Indice-closinggap-2023.pdf>

### **Informe: La Mujer, la Empresa y el Derecho. Banco Mundial, 2023**

Según un nuevo informe del Banco Mundial, el ritmo de las reformas hacia un trato igualitario de las mujeres ante la ley ha caído a su nivel más bajo en los últimos 20 años, lo que constituye un obstáculo potencial para el crecimiento económico en un período crucial para la economía a nivel mundial. En 2022, la puntuación promedio a nivel mundial en el índice de La Mujer, la Empresa y el Derecho es de 77,1, aumentando sólo medio punto, lo que indica que, en promedio, las mujeres gozan apenas del 77% de los mismos derechos que tienen los hombres ante la ley. Al ritmo actual de reforma, en muchos países una mujer que comienza a trabajar hoy se retirará antes de obtener los mismos derechos que los hombres.

En 2022, sólo se registraron 34 reformas jurídicas hacia la igualdad de género en 18 países, lo que constituye el número más bajo desde 2001. La mayoría de las reformas se centraron en extender las licencias parentales y de paternidad remuneradas, eliminar las restricciones al empleo de las mujeres y exigir la igualdad salarial. Se estima que harían falta otras 1.549 reformas para alcanzar la igualdad jurídica de género en todas las áreas en este análisis; y, al ritmo actual, se necesitarían al menos otros 50 años, en promedio, para alcanzar esa meta.

Este informe mide leyes y regulaciones en 190 países en ocho áreas relacionadas con la participación económica de la mujer: movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, empresariado, activos y jubilación. En la actualidad, solo 14 países -todos ellos integrantes de las economías de ingreso alto- cuentan con leyes que otorgan a las mujeres los mismos derechos que a los hombres. La reducción de la brecha de género en empleo podría incrementar el producto interno bruto (PIB) per cápita a largo plazo en un promedio de casi un 20% en todos los países. Según estudios, se estima ganancias económicas globales entre 5 billones y 6 billones de dólares, si las mujeres iniciaran y ampliaran nuevos negocios al mismo ritmo que lo hacen los hombres.

[https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/39462/9781464819445\\_SpanishES.pdf](https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/39462/9781464819445_SpanishES.pdf)

### **Esade Gender Monitor, 2023. Esade Women Initiative (EWI), 2023**

Un 56,3% de directivas cree que el equilibrio de género en sus empresas sigue sin ser una prioridad estratégica. Este es uno de los datos que revela la séptima edición del 'Esade Gender Monitor', elaborado por Esade Women Initiative (EWI), que analiza la opinión de más de 1.000 mujeres profesionales y directivas acerca del equilibrio de género en sus compañías. Así, aunque el estudio constata un avance en la mentalidad de las empresas en cuanto a equilibrio de género -ya que en 2016 el 65% de las encuestadas afirmaba que en su empresa éste se consideraba un "problema de mujeres" o "una moda", porcentaje que ha descendido hasta el 23% en 2023- dicho progreso no se refleja en tal medida en la cultura de la empresa. Sobre las barreras de género que las directivas encuentran en su día a día, las más frecuentes son los sesgos inconscientes (44,7%), la dificultad para equilibrar vida profesional, personal y familiar (29,6%) y la falta de reconocimiento en las tareas realizadas (23,2%), aunque también destaca el hecho de que para un 28,6% responde no existen barreras, proporción que asciende al 34,9% en las empresas lideradas por mujeres. En referencia a las desigualdades que perciben en relación al hombre, las

consultadas subrayan que, durante el último año, las más percibidas han sido en la promoción (43,1%), en la visibilidad de tareas (40,5%) y en el salario (39,9%).

[http://itemsweb.esade.es/wi/Prensa/EsadeGenderMonitor\\_2023.pdf](http://itemsweb.esade.es/wi/Prensa/EsadeGenderMonitor_2023.pdf)

#### **XI Informe mujeres en los Consejos del IBEX35. VI Radiografía del mercado continuo. IESE, 2023**

A finales de 2022, entró en vigor una directiva europea que exige una representación mínima del 40% en los puestos de consejero no ejecutivo de las grandes empresas cotizadas (con más de 250 empleados) antes del 30 de junio de 2026, o bien al menos un 33% de consejeras entre todos los puestos de consejero. La nueva normativa aparece justo cuando, por primera vez, el porcentaje de consejeras en las empresas cotizadas en España rebasa el 30%. En concreto, el peso relativo de presencia femenina en los consejos se coloca en el 32,37%, 3,65 puntos porcentuales más que en 2021. Ese avance casi triplica el registrado en 2018, cuando la progresión fue de 1,15 puntos, pero aún no ha alcanzado el listón del 40%. Las empresas que cotizan en bolsa en España suman 390 consejeras, frente a 815 hombres, tras la incorporación de 38 mujeres en 2022. Esta cifra casi duplica la de 2021, cuando se sumaron 21, lo que supone un incremento del 10,79%. Así lo apunta la XI edición del informe “Las mujeres en los consejos de las empresas cotizadas”, elaborado anualmente por ATREVIA y el IESE.

[https://media.iese.edu/research/pdfs/XI%20Informe%20Mujeres%202023\\_Def\\_01\\_03.pdf?\\_gl=1\\*tixq68\\*\\_ga\\*MTc1NzAxNjQzOC4xNjc3ODI2Nzgz\\*\\_ga\\_TTCZTG63Q6\\*MTY3NzgyNjg0NC4xLjAuMTY3NzgyNjg0NC4wLjAuMA](https://media.iese.edu/research/pdfs/XI%20Informe%20Mujeres%202023_Def_01_03.pdf?_gl=1*tixq68*_ga*MTc1NzAxNjQzOC4xNjc3ODI2Nzgz*_ga_TTCZTG63Q6*MTY3NzgyNjg0NC4xLjAuMTY3NzgyNjg0NC4wLjAuMA)

#### **Brecha digital de género 2023. ONTSI, 2023**

Este informe muestra cómo en los últimos años se ha avanzado en el objetivo de reducir la brecha digital de género, aunque de forma desigual en función del indicador que se tome. Mientras que en determinados aspectos como el uso de Internet o el teletrabajo apenas hay diferencias entre hombres y mujeres, en otros como el mercado de especialistas TIC, la formación STEM o el posicionamiento ante conductas inapropiadas en Internet las desigualdades son mayores.

La mayor brecha por género en competencias digitales, tanto en nuestro país como en el conjunto de la Unión Europea, se observa en las competencias por encima de las básicas (2,5 puntos en favor de los hombres en España y 3,8 en toda la UE). Eso sí, España se sitúa en cuarta posición si hablamos de habilidades de usuaria de Internet. Con una puntuación de 65,5, supera en casi 13 puntos a la media europea.

Por otra parte, solo el 17,8% de las mujeres susceptibles de trabajar tiene formación STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). En 2020, había 12,3 graduadas en STEM por cada mil habitantes de ese intervalo de edad frente a 29,2 graduados. En las ramas de Informática e Ingeniería es donde más diferencias por género se dan, con solo un 13,5% y 27,9% de graduadas en el curso 2020-2021. Por otra parte, menos de un 20% (19,4%) de especialistas en tecnologías digitales son mujeres. Además, los salarios en el sector son más altos en hombres, si bien esta brecha es más grande en el resto de la UE que en España.

<https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/brecha%20digital%20de%20genero%202023.pdf>

#### **Mujeres en la tecnología: la mejor apuesta para resolver la escasez de talento en Europa. McKinsey&Company, 2023**

El Producto Interior Bruto de la Unión Europea (PIB) de la Unión Europea podría aumentar hasta en 600.000 millones si se duplicara la cuota femenina en los empleos tecnológicos para 2027, según un informe de la consultora McKinsey & Company. Según el artículo 'Mujeres en la tecnología: la mejor apuesta para resolver la escasez de talento en Europa', existe una gran brecha entre hombres y mujeres en el ámbito de la tecnología que influye tanto en la sociedad como en la economía europeas. Concretamente, las mujeres ocupan solo el 22% de los puestos tecnológicos en las empresas, y las áreas con mayor presencia femenina son el diseño y la gestión de

producto (46%) y la ingeniería, ciencia y analítica de datos (30%). Por el contrario, los puestos más demandados en la actualidad, que son aquellos relacionados con el DevOps (acrónimo inglés de development –desarrollo– y operations –operaciones–) y la nube, son a su vez los que cuentan con menor número de trabajadoras, con tan solo un 8%. Los siguen de cerca las áreas de sistemas (15%) y la ingeniería nuclear (18%).

Según la consultora, esta brecha está directamente relacionada con la cuota femenina presente en los estudios superiores del ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM, por sus siglas inglés). La consultora sostiene que Europa podría aumentar su talento tecnológico femenino en más de 1,6 millones y conseguir que las mujeres representen el 40% para 2027 actuando sobre cuatro pilares fundamentales: redistribución, reformulación, retención del talento y redimensión.

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/women%20in%20tech%20the%20best%20bet%20to%20solve%20europes%20talent%20shortage/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage.pdf>

### **Diferencias de Género en la Investigación Económica. Un Enfoque de Aprendizaje Automático. Estudios sobre la Economía Española 2023/06. Fedea**

Utilizando técnicas de aprendizaje automático no supervisado y una nueva base de datos compuesta por los resúmenes de todos los artículos publicados en revistas Top5 (T5) de Economía para el periodo (2002-2019), se demuestra que existen diferencias horizontales persistentes y significativas en la forma en que hombres y mujeres abordan la investigación en Economía. Utilizando el Modelo Temático Estructural (STM) se estiman los temas de investigación de los artículos, y se asignan los artículos (y los autores) a dichos temas. La distribución resultante de temas de investigación por sexos demuestra que hay diferencias horizontales significativas de género en la elección de temas de investigación. Estos resultados son importantes por varias razones: i) Las publicaciones de T5 son clave para la carrera investigadora y también para determinar la trayectoria de la investigación económica; ii) Los resultados son robustos en el sentido de que se generan automáticamente con un modelo probabilístico sin ninguna asignación arbitraria de los trabajos a categorías o campos de investigación preestablecidos; iii) Por último, los recientes resultados teóricos de Conde-Ruiz and Ganuza (2017); Conde-Ruiz et al. (2021) y Siniscalchi and Veronesi (2020) muestran que las diferencias “horizontales” de género en la elección del tema de investigación pueden conducir a una brecha de género permanente.

[https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2023/dt2023-02.pdf?utm\\_source=wordpress&utm\\_medium=portada&utm\\_campaign=estudio](https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2023/dt2023-02.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=portada&utm_campaign=estudio)

### **Apoyando vidas libres de violencia de género. Hacia una mejor integración de los servicios para víctimas/supervivientes. OCDE, 2023**

Muchos gobiernos de la OCDE identifican regularmente la violencia contra las mujeres como el principal problema de igualdad de género que enfrenta su país. Sin embargo, en todos los países, abordar este problema multifacético presenta serios desafíos de gobernanza e implementación, ya que las víctimas/supervivientes tienen necesidades complejas tanto durante como después de las experiencias de violencia. Los diferentes proveedores de servicios, como los de salud, justicia, vivienda y protección social, deben trabajar de manera conjunta sin problemas (entre proveedores gubernamentales y no gubernamentales) para brindar una respuesta eficaz. Este informe presenta un balance de los esfuerzos de los gobiernos de la OCDE para integrar la prestación de servicios para abordar la forma más frecuente de violencia de género contra las mujeres: la violencia de género en el seno de una pareja. Presenta una descripción general de diferentes estrategias para coordinar los servicios clave que se ofrecen comúnmente en los países de la OCDE: atención médica, justicia, vivienda, servicios para menores, apoyo a los ingresos y programas preventivos para detener la reiteración de la violencia. Basado en una amplia

retroalimentación de 35 de los 38 países de la OCDE y una consulta con proveedores de servicios no gubernamentales, este informe identifica las mejores prácticas e investiga las barreras para resolver uno de los problemas de derechos humanos más apremiantes en los países de la OCDE en la actualidad.

[https://www.oecd.org/social/supporting-lives-free-from-intimate-partner-violence-d61633e7-en.htm?utm\\_campaign=ELS%20Newsletter%20February%202023&utm\\_content=IPV-pub-page&utm\\_term=els&utm\\_medium=email&utm\\_source=Adestra](https://www.oecd.org/social/supporting-lives-free-from-intimate-partner-violence-d61633e7-en.htm?utm_campaign=ELS%20Newsletter%20February%202023&utm_content=IPV-pub-page&utm_term=els&utm_medium=email&utm_source=Adestra)

**Imperativo para invertir. Cómo abordar la violencia contra las mujeres y las niñas hoy, reduce la violencia con el tiempo, fomenta la paz y la estabilidad y permite que las personas alcancen su máximo potencial, todo lo cual nos hace avanzar hacia los ODS. S. Totapally, S. Javram y A. Agarwal. Dalberg, 2022. Iniciativa Spotlight**

El coste de la violencia de género en el mundo asciende a 1,7 billones de dólares, esto es el equivalente al Producto Interior Bruto (PIB) de unos 100 países. Así lo desvela el informe 'Imperative to Invest', publicado por la Iniciativa Spotlight y que, según la organización, presenta "pruebas concluyentes" de que los costes de la violencia contra mujeres y niñas "son asumidos por todo el conjunto de la sociedad". Entre sus conclusiones, también destaca que una de cada tres mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia física o sexual y cada año se registran 50.000 casos de feminicidios en todo el mundo, pese a lo cual es "un problema que apenas está financiado", ya que solo recibe un 0,5% de la ayuda oficial al desarrollo y de financiación filantrópica. Además, la violencia le "cuesta" a una mujer el 30% de su salario, debido a una posible combinación de los costes directos de la violencia de género y de pérdida de oportunidades laborales.

La Iniciativa Spotlight para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas es una iniciativa mundial de las Naciones Unidas apoyada por la Unión Europea y otros socios.

[https://spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Imperative\\_to\\_Invest.pdf](https://spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Imperative_to_Invest.pdf)

**Mejores prácticas de la OCDE para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. OCDE, 2023**

Este documento presenta las mejores prácticas para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en los países de la OCDE, que constan de características centrales comunes a la implementación exitosa de la presupuestación con enfoque de género. Estas buenas prácticas identifican elementos que contribuyen a la sostenibilidad de la presupuestación con perspectiva de género y ayudar a los gobiernos a garantizar que el presupuesto ayuda a lograr objetivos gubernamentales más amplios relacionados con la igualdad de género, como la participación de las mujeres en el mercado laboral. Estas mejores prácticas se basan en las prácticas presupuestarias de género en los países miembros y en el trabajo de la OCDE con los países en el diseño e implementación del presupuesto con enfoque de género.

[https://read.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-best-practices-for-gender-budgeting\\_9574ed6f-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-best-practices-for-gender-budgeting_9574ed6f-en#page1)

**Presupuestos con enfoque de género. Una hoja de ruta para su implementación desde las experiencias de América Latina. ONU Mujeres, 2023**

El presente documento tiene el objetivo de recopilar buenas prácticas de las experiencias de presupuestos con perspectiva de género (PPG) mediante el mapeo de los principales avances en normativas, instrumentos y herramientas desarrolladas en los países de la región. El análisis de las iniciativas sobre la implementación e institucionalización de los PPG y de la sistematización de los procesos desarrollados en cada país se constituye como la base sobre la cual se desarrolló una Hoja de Ruta para la implementación de los PPG. La Hoja de Ruta brinda un marco referencial e identifica herramientas, mecanismos y otros instrumentos para orientar el desarrollo de nuevas experiencias de PPG y apoyar la consolidación de las experiencias que ya existen. Han recuperado las diversas trayectorias y las herramientas utilizadas y, como resultado, la Hoja de Ruta propone cinco momentos de

mayor relevancia, en el ciclo de planeación y presupuestación pública con el objeto de impulsar la institucionalización de los PPG. Este estudio ha permitido evidenciar los importantes avances en la implementación de los PPG existentes en la región de América Latina. El análisis elaborado muestra que, si bien no existe una “receta única” para incorporarlos en la gestión pública, sí es posible diseñar una Hoja de Ruta con base en los avances y buenas prácticas que se constituya como un marco referencial para la puesta en marcha, el desarrollo y la mejora de otras iniciativas en la región.

[https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Informe\\_PresupuestosEnfoqueGenero-ConFichas\\_16MAR2023.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Informe_PresupuestosEnfoqueGenero-ConFichas_16MAR2023.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