



Boletín de presupuesto y género Abril  
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.....	15
	ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES.....	20

Boletín de Presupuesto y Género nº 95  
Este boletín tiene una periodicidad mensual

## 1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

### Encuesta de población activa (EPA). Primer trimestre de 2023.

#### **Baja anualmente el paro en Andalucía, en mayor medida entre los hombres**

En el primer trimestre del año el paro bajó un 3,9%, hasta llegar a un total de 745.800 personas paradas, de las que el 55,5% son mujeres y el 44,5% hombres. La evolución anual es de un descenso del -2,9% para las mujeres, y un -5,1% menos para los hombres, es decir, que para estos la reducción de paro es mayor. La tasa de paro se cifró en el 18,3% y fue más alta para las mujeres (21,8%) que para los hombres (15,3%). En España, el descenso del paro es menor que en Andalucía, concretamente del -0,4%, aunque la tasa de paro también es menor, del 13,3% (15,1% para las mujeres y 11,6% para los hombres).

#### **Aumenta el empleo con respecto a 2022, con mayor intensidad para las mujeres**

El número de personas ocupadas aumentó en Andalucía un 3,4% con respecto al mismo periodo de 2022, situándose en 3.327.500, de las que el 44,7% eran mujeres y el 55,3% hombres. El crecimiento para las mujeres fue mayor, un 5,4% que para los hombres, con un aumento del 1,8%. Esta evolución supuso que la tasa de empleo se situase en el 46,5%; siendo en los hombres 52,6% y en las mujeres 40,7%. En España la tasa de empleo es más alta, 50,8%, y el diferencial por sexo menor, con una tasa femenina del 46% y masculina del 55,9%. Aumenta el empleo en los servicios (7,3% el femenino y 3,4% el masculino) y la industria (2,9% en mujeres y 12,6% en hombres), mientras que se pierde en la construcción (-24,4% y -8,7% menos el femenino y masculino, respectivamente), y en la agricultura (descenso del -13,1% en mujeres y -7,9% en hombres).

#### **El autoempleo en Andalucía sube para las mujeres y baja para los hombres. Desciende la temporalidad.**

El empleo por cuenta propia sube anualmente en 13.100 mujeres (7,4% más) y baja en -9.500 hombres (-2,7% menos). La tasa de autoempleo se sitúa en el 12,8% para las mujeres y el 18,5% para los hombres. Al comparar con el año anterior, el número de personas con contrato indefinido sube en 326.600, siendo el 51,1% mujeres y el 48,9% hombres, y con contrato temporal, baja en -219.700 (46,8% mujeres y 53,2% hombres). La tasa de temporalidad femenina alcanza el 24,5%, -9,6 puntos porcentuales menos que en 2022, y el 21,8% (-8,7 puntos menos) para la masculina. Finalmente, sube la tasa de empleo a jornada completa, 0,4 puntos en mujeres y 0,6 en hombres, llegando al 76,1% para las primeras y al 93,7% para los segundos, y baja la tasa de empleo a tiempo parcial, -0,4 puntos la femenina y -0,6 la masculina, hasta el 23,9% y 6,3% respectivamente.

#### **Sube la población activa más para las mujeres, y baja la inactiva, solo entre las mujeres.**

La población activa aumenta en Andalucía un 2%, (79.600 personas activas más), un 3,5% más en mujeres y un 0,7% más en hombres, sobre el mismo trimestre de 2022. La tasa de actividad femenina se sitúa en un 52% y la masculina en un 62,1%. Por otro lado, la población inactiva baja un -0,2%, debido al descenso del -1,4% en mujeres, -25.700 inactivas menos, y sube en hombres un 1,4%, 18.900 más. Aumenta la inactividad por estudios (11.700 mujeres y 1.800 hombres) y por jubilación (7.500 mujeres y 17.100 hombres), y baja la motivada por dedicación a tareas del hogar, en 40.800 mujeres y 5.900 hombres.

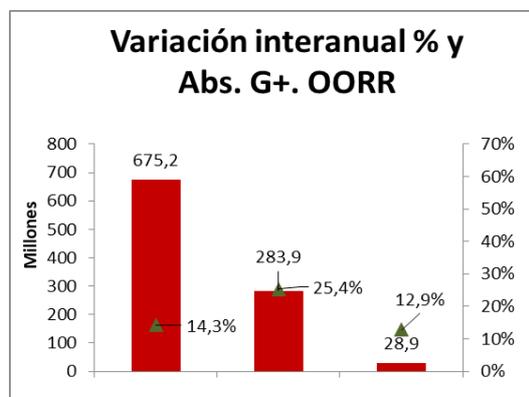
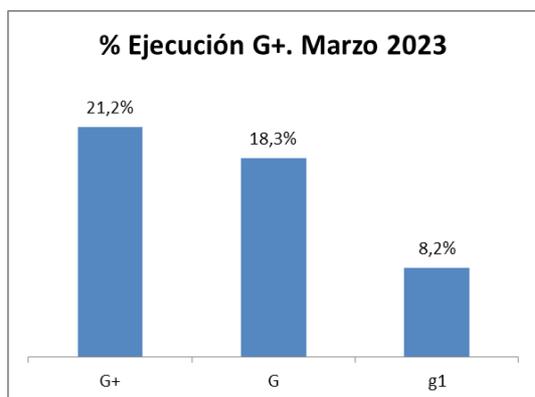
SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							mar-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	903.058.372	25.532.673.705	5.410.468.339	21,2%	14,3%	675.220.035
G	7.472.598.692	191.684.789	7.664.283.481	1.403.339.912	18,3%	25,4%	283.888.491
g1	3.014.533.958	82.759.131	3.097.293.089	253.389.884	8,2%	12,9%	28.855.909
<b>Total general</b>	<b>35.116.747.983</b>	<b>1.177.502.293</b>	<b>36.294.250.276</b>	<b>7.067.198.135</b>	<b>19,5%</b>	<b>16,3%</b>	<b>987.964.435</b>

En el mes de marzo de 2023, el crédito definitivo pertinente a género alcanza la cifra de 36.294,3 millones de euros, tras producirse modificaciones por un total de 1.177,5 millones de euros sobre el crédito inicial. Por tipo de programa, el peso sobre el total de crédito definitivo, prácticamente no varía con respecto al mes anterior como consecuencia de las modificaciones, y se cifra en el 70,3% en programas G+ o de relevancia máxima<sup>2 NS " ""</sup>

<sup>A</sup> el 21,1% en programas G o de relevancia media y el 8,5% en programas g1 o de relevancia baja. En términos absolutos, los programas G+ concentran 25.532,7 millones de euros, los programas G, tienen 7.664,3 millones de euros, y los g1, suman 3.097,3 millones de euros.

La ejecución presupuestaria llegó en marzo al 19,5%, lo que se corresponde con obligaciones reconocidas por valor de 7.067,2 millones de euros, un 16,3% más que en 2022 (988 millones de euros más). EL crédito de los programas G+, se encontraba ejecutado al 21,2%, lo que supone obligaciones reconocidas por valor de 5.410,5 millones de euros, un 14,3% más que el año anterior, o 675,2 millones de euros en términos absolutos. En cuanto a los programas G, su ejecución llegó al 18,3% en marzo, al reconocerse obligaciones con cargo a sus créditos por 1.403,3 millones de euros, un 25,4% más que en el mismo mes de 2022. Por último, los programas g1 llegaron a una ejecución del 8,2%, por un reconocimiento de obligaciones de 253,4 millones de euros, un 12,9% más que el año anterior (28,9 millones de euros más).



<sup>2 NS " ""</sup> A 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.

## 2. 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	2,0	3,5	0,7	1,4	2,1	0,7	1T 23	El número de personas activas aumenta con respecto al año anterior, 0,6 puntos porcentuales más en Andalucía que en España. Sube más para las mujeres: 2,8 puntos más en Andalucía y 1,4 en España.
1.2	Tasa de actividad (valor)	56,9	52,0	62,1	58,6	54,2	63,2	1T 23	La tasa de actividad masculina es mayor que la femenina, con 10,2 puntos de diferencia en Andalucía y 9 en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,5	1,2	-0,2	0,0	0,4	-0,4	1T 23	Tras tres trimestres consecutivos de descenso, la tasa de actividad aumenta, debido al incremento en la tasa femenina, que compensa la bajada de la masculina.
1.4	Población ocupada	3,4	5,4	1,8	1,8	2,5	1,2	1T 23	Continúa aumentando anualmente el empleo, encadenando la tendencia 8 trimestres consecutivos de subida. Aumenta más en Andalucía que en el conjunto nacional, y por sexo, sube más para las mujeres, con mayor diferencial por sexo en Andalucía que en España.
1.5	Agro	-9,4	-13,1	-7,9	-9,6	-8,9	-9,8	1T 23	En el primer trimestre de 2023, el empleo en el agro fue menor que en el mismo trimestre de 2022. Por sexo, mientras que en Andalucía el descenso es mayor para las mujeres, en España lo es para los hombres.
1.6	Industria	10,3	2,9	12,6	3,5	6,4	2,4	1T 23	Incremento interanual del empleo en la industria, 6,8 puntos mayor en Andalucía que en España. Por sexo, en Andalucía aumenta más para los hombres, y en España, aunque con una diferencia más moderada, para las mujeres.
1.7	Construcción	-10,2	-24,4	-8,7	-1,4	-15,5	0,2	1T 23	Desciende el empleo en la construcción en comparación con 2022, por segundo trimestre, sobre todo en Andalucía. Baja para las mujeres en Andalucía y España, y entre los hombres, solo en Andalucía, experimentando una ligera subida en España.
1.8	Servicios	5,4	7,3	3,4	2,4	2,8	2,1	1T 23	El empleo en los servicios encadena 8 trimestres de aumento interanual. Sube 3 puntos más en Andalucía que en España. Por sexo, el incremento es más fuerte para las mujeres.
1.9	Tasa de empleo (valor)	46,5	40,7	52,6	50,8	46,0	55,9	1T 23	La tasa de empleo masculina es mayor a la femenina, 12 puntos porcentuales más en Andalucía, y 9,9 puntos más en España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	1,1	1,7	0,4	0,3	0,6	0,0	1T 23	Sube levemente la tasa de empleo con respecto a 2022, más para las mujeres.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	0,7	7,4	-2,7	-1,4	-0,7	-1,8	1T 23	Mientras que el autoempleo sube para las mujeres en Andalucía, arrastrando al conjunto al compensar el descenso masculino, baja en España, más entre los hombres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	15,9	12,8	18,5	15,2	11,6	18,3	1T 23	La tasa de empleo por cuenta propia se mantiene más alta entre los hombres, en Andalucía y España.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,5	0,2	-0,9	-0,4	-0,3	-0,5	1T 23	Descenso anual de la tasa de empleo por cuenta propia. Solo aumenta para las mujeres andaluzas.
1.14	Asalariados/as	4,0	5,2	3,0	2,5	3,0	1,9	1T 23	El empleo asalariado aumenta anualmente, más en Andalucía que en España, y más entre las mujeres que entre los hombres.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	17,9	20,6	15,8	11,9	12,8	11,0	1T 23	El empleo indefinido continúa su senda ascendente, que ya suma 8 trimestres. El incremento en Andalucía es 6,1 puntos mayor al de España, y aunque en ambos casos sube más para las mujeres, el diferencial por sexo es mayor en Andalucía.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-25,4	-24,5	-26,3	-26,9	-23,6	-30,6	1T 23	Cuarto trimestre consecutivo de bajada anual del empleo temporal, por encima del 25% de descenso, y llegando a una bajada del 30,6% entre los hombres para el conjunto nacional.
1.17	Tasa de temporalidad	23,1	24,5	21,8	17,3	19,9	14,8	1T 23	La tasa de temporalidad andaluza supera en 5,8 puntos porcentuales a la de España. Por sexo, es mayor para las mujeres, sobre todo en España.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-9,1	-9,6	-8,7	-6,9	-6,9	-7,0	1T 23	Quinto trimestre de bajada anual de la tasa de temporalidad. En el primer trimestre de 2023, el descenso es mayor en Andalucía. La diferencia por sexo en la evolución es de una décima en España, y de -0,9 décimas en Andalucía.

1	Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1.19	Empleo Ocupación a tiempo completo	3,8	6,0	2,5	2,2	3,6	1,1	1T 23	El empleo a tiempo completo aumenta interanualmente, con mayor intensidad para las mujeres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,9	76,1	93,7	86,3	78,1	93,5	1T 23	La tasa de empleo a tiempo completo es más alta para los hombres, 17,6 puntos porcentuales en Andalucía, y 15,4 en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	0,4	0,4	0,6	0,3	0,8	0,0	1T 23	Se produce un ligero aumento anual, inferior a medio punto, de la tasa de empleo a jornada completa.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	0,9	3,8	-7,2	-0,1	-1,0	2,5	1T 23	La ocupación a tiempo parcial baja para los hombres en Andalucía, y para las mujeres en España, determinando la subida del conjunto en el primer caso, y el descenso en el segundo.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,1	23,9	6,3	13,7	21,9	6,5	1T 23	La tasa de ocupación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres, 17,6 puntos porcentuales en Andalucía, y 15,4 en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	-0,4	-0,4	-0,6	-0,3	-0,8	0,0	1T 23	Baja la tasa de empleo a tiempo parcial en términos interanuales, en torno a medio punto porcentual.
1.25	Población parada	-3,9	-2,9	-5,1	-1,5	0,1	-3,2	1T 23	Séptimo trimestre consecutivo de bajada de la población en paro. Desciende en mayor medida entre los hombres, llegando a subir para las mujeres en el conjunto de España.
1.26	Tasa de paro (valor)	18,3	21,8	15,3	13,3	15,1	11,6	1T 23	Las mujeres presentan tasas de paro mayores que los hombres, y las diferencias son mayores en Andalucía (6,5 puntos porcentuales) que en España (3,6 puntos).
1.27	Variación de la tasa de paro	-1,1	-1,4	-0,9	-0,4	-0,3	-0,5	1T 23	Bajan las tasas de paro con respecto a 2022, ligeramente más en Andalucía, donde baja más la femenina, mientras que en España desciende más la masculina.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	9,4	9,9	8,8	-1,5	3,4	-6,8	1T 23	La población parada que busca su primer empleo aumenta en Andalucía para ambos sexos, y baja en España, solo entre los hombres, subiendo entre las mujeres.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-18,4	-18,0	-18,8	-10,9	-14,7	-5,4	1T 23	El paro de larga duración continúa su tendencia descendente, con cuatro trimestres de bajada. En Andalucía la disminución es mayor en -7,5 puntos que en España, y se observan diferencias por sexo: baja más para las mujeres españolas, y más para los hombres andaluces.
1.30	Población inactiva	-0,2	-1,4	1,4	1,2	0,4	2,2	1T 23	La inactividad desciende en Andalucía arrastrada por el descenso en las mujeres, y sube en España, en mayor medida para los hombres.
1.31	Por motivos de estudio	2,0	3,4	0,6	4,3	3,9	4,7	1T 23	Sube el número de personas inactivas por estar estudiando, sobre todo en España, donde el incremento es más fuerte para los hombres. En Andalucía, la subida es, sin embargo, mayor para las mujeres.
1.32	Por jubilación	2,3	2,0	2,6	2,3	4,2	1,2	1T 23	La inactividad por estar percibiendo una jubilación sube en proporción idéntica en Andalucía y España, con respecto a 2022. Aumenta más para las mujeres en España, y para los hombres en Andalucía.
1.33	Por labores del hogar	-6,4	-6,5	-6,1	-3,1	-3,9	2,3	1T 23	El número de personas inactivas por dedicación a tareas del hogar disminuye. Solo aumenta entre los hombres españoles.
1.34	Paro registrado	-9,5	-6,2	-14,3	-7,9	-6,2	-10,4	MAR 23	El paro registrado baja en el mes de marzo, especialmente para los hombres, tanto en Andalucía como en España, comparando con el mismo mes de 2022. Es el mayor descenso desde junio de 2022.
1.35	Contratos registrados	-26,3	-26,7	-26,0	-21,3	-21,4	-21,3	MAR 23	El número de contratos registrados continúa bajando anualmente, contabilizándose diez meses en esta tendencia. No se observan diferencias significativas por sexo, aunque sí por territorio, al ser más fuerte la bajada en Andalucía que en España.
1.36	Indefinidos	40,8	20,9	57,0	19,9	10,0	28,3	MAR 23	La contratación indefinida sube en comparación con el año anterior, de manera más contundente entre los hombres. Esta evolución positiva es mucho más marcada en Andalucía.
1.37	Temporales	-47,9	-42,4	-52,3	-39,6	-35,1	-43,5	MAR 23	El número de contratos temporales que se registran en marzo baja, más en Andalucía, y especialmente entre los hombres en ambos territorios.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	-22,2	-16,1	-27,0	-16,1	-12,1	-19,5	MAR 23	Descenso de la tasa de temporalidad, especialmente para los hombres.
1.39	Afiliaciones SS	3,1	3,0	3,1	3,0	3,4	2,6	MAR 23	Suben las afiliaciones contabilizadas el último día del mes, más para las mujeres en España, y sin diferencias apreciables en Andalucía.

### 3. 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

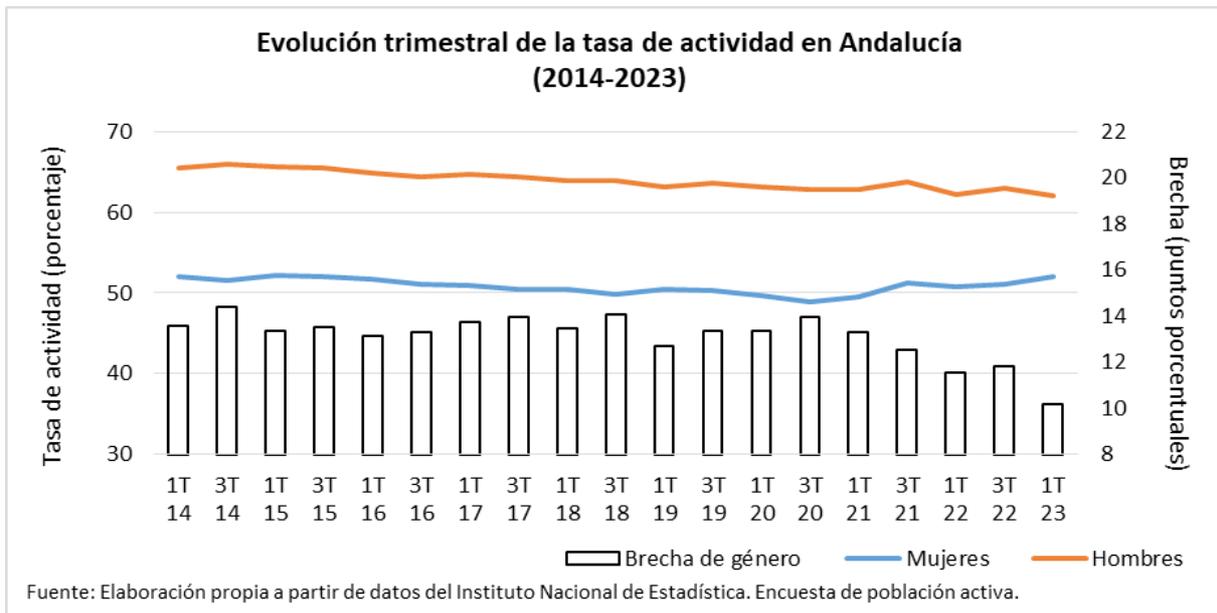
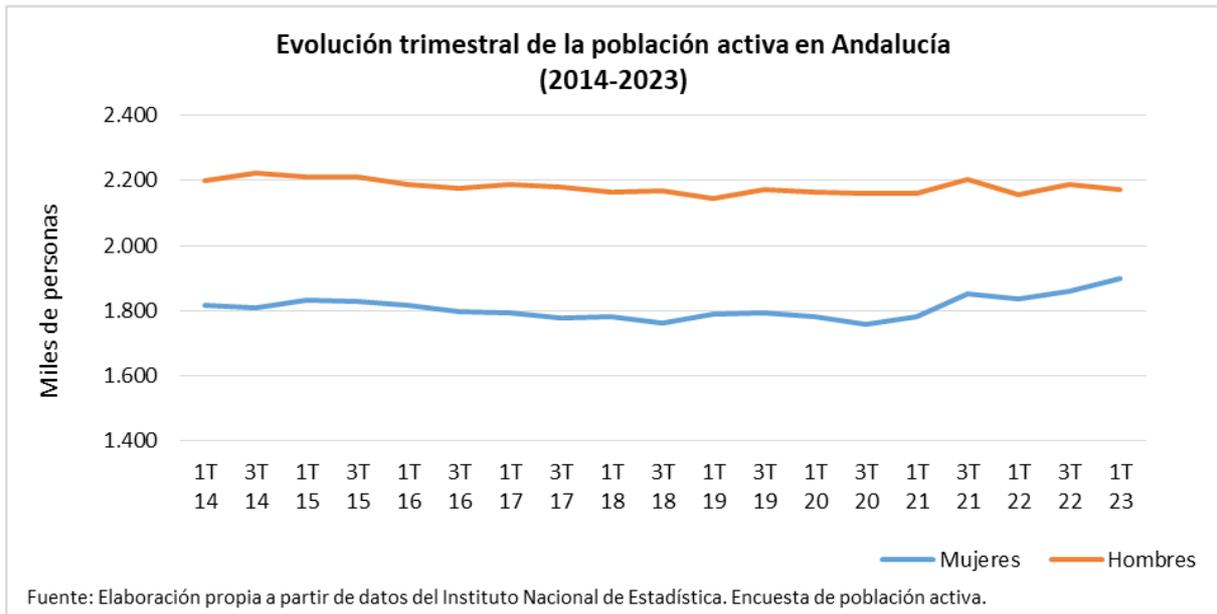
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
<b>7</b>	<b>Poder y toma de decisiones</b>							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
<b>8</b>	<b>Vulnerabilidad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

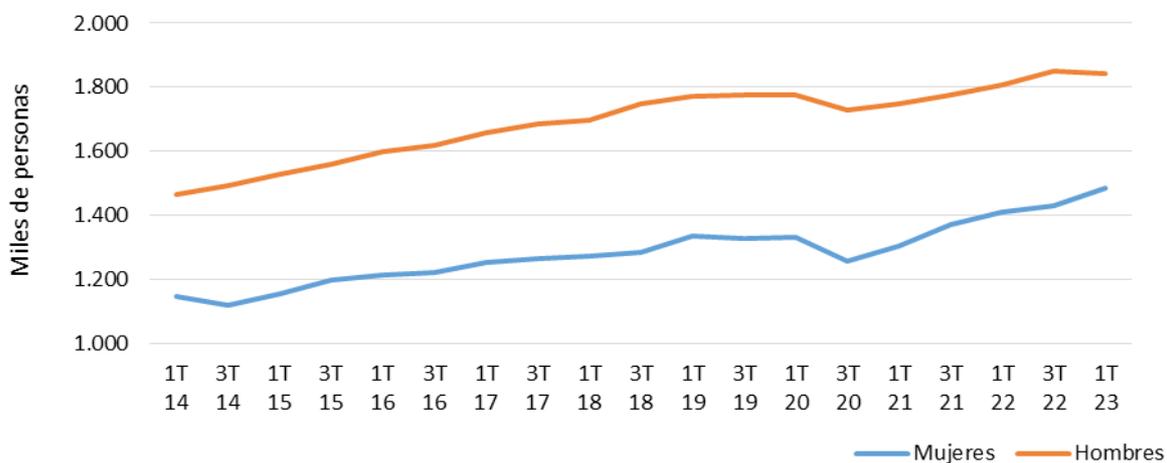
(2) Datos 2020 para la UE

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

## 4. ANEXO GRÁFICO

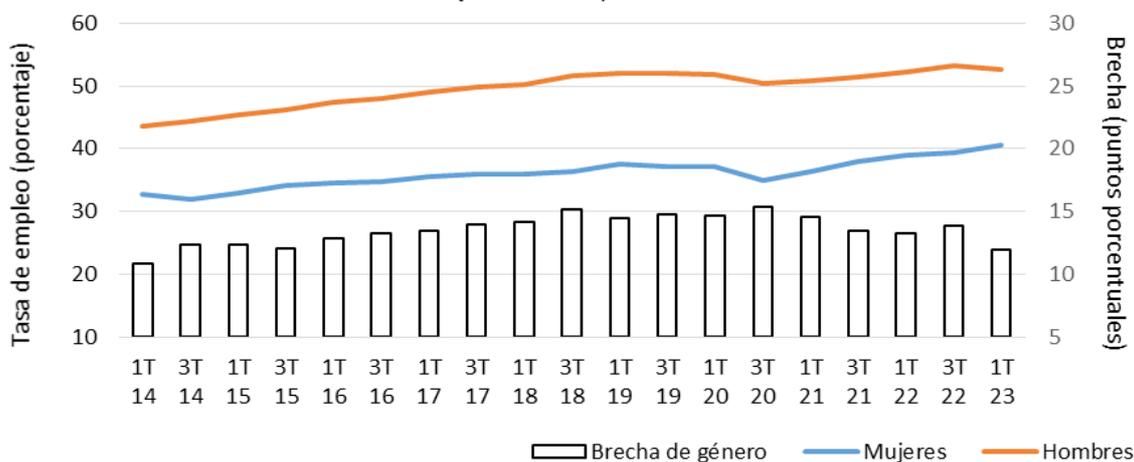


### Evolución trimestral de la población ocupada en Andalucía (2014-2023)

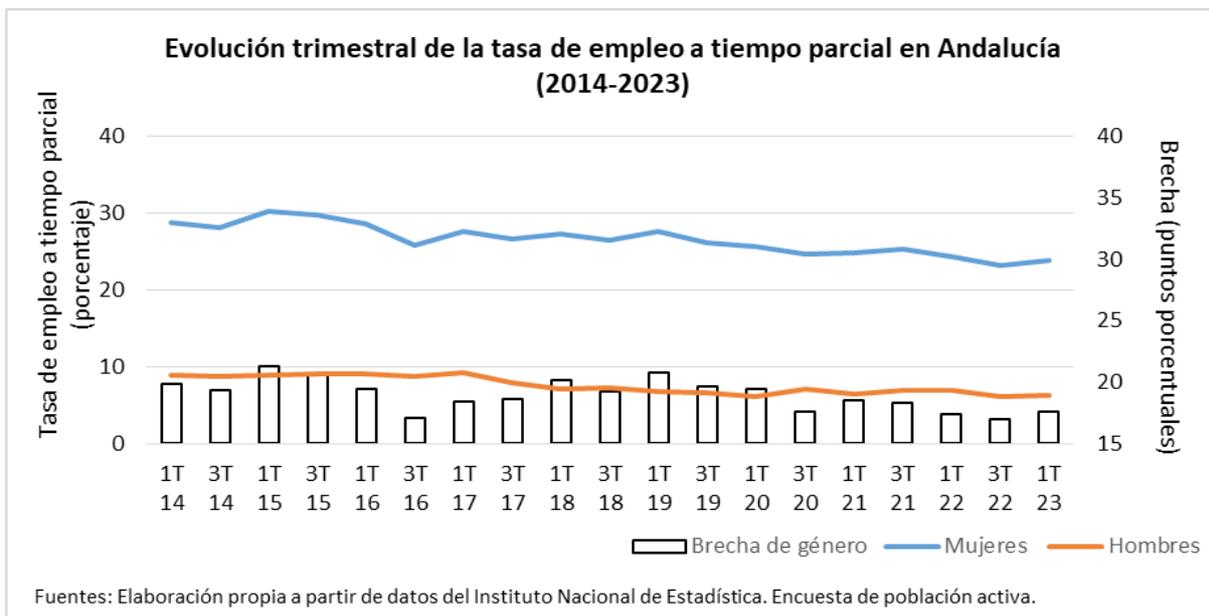
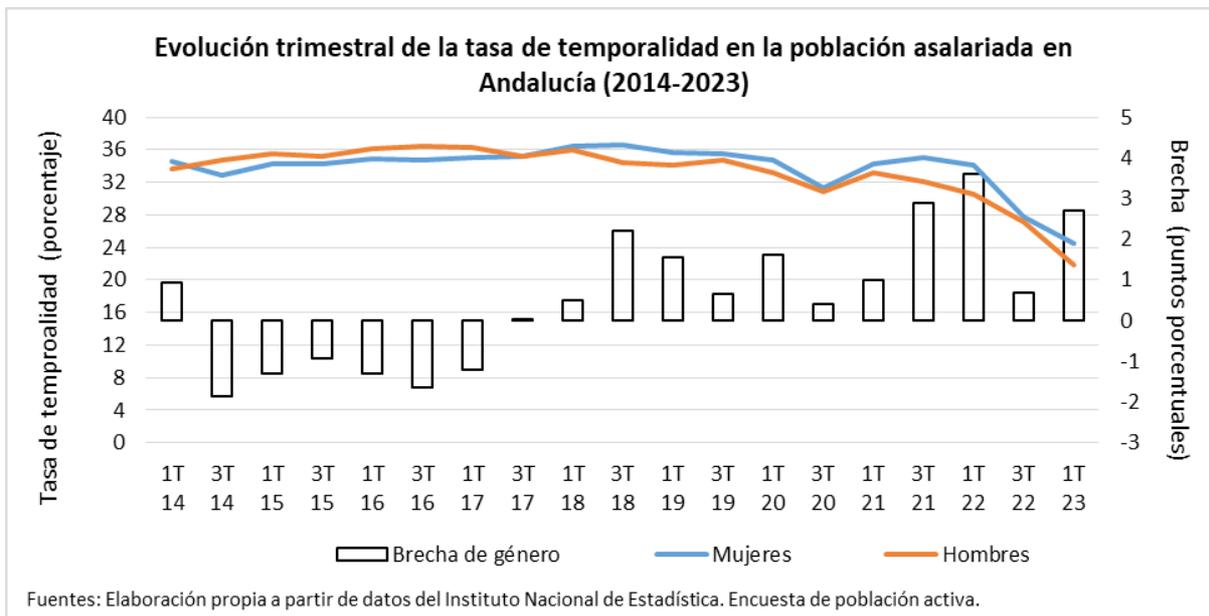


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

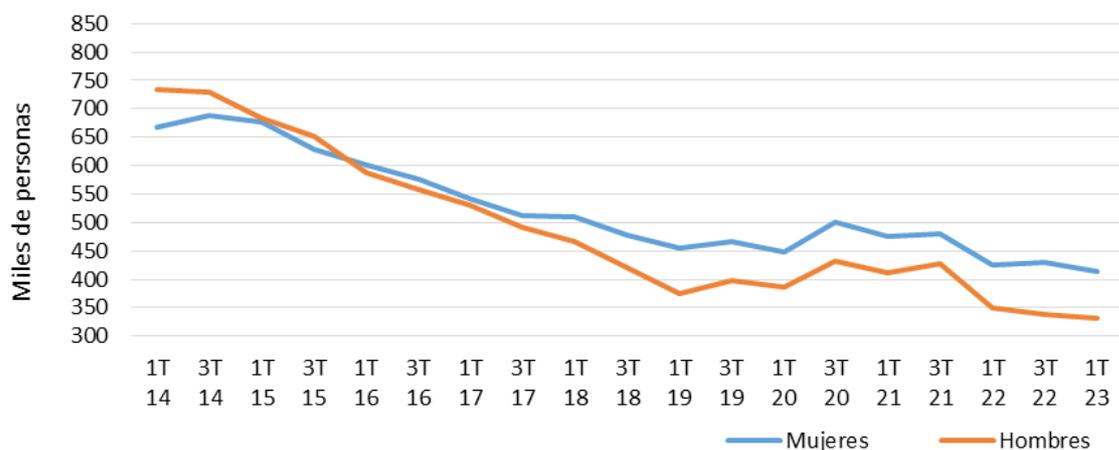
### Evolución trimestral de la tasa de empleo en Andalucía (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

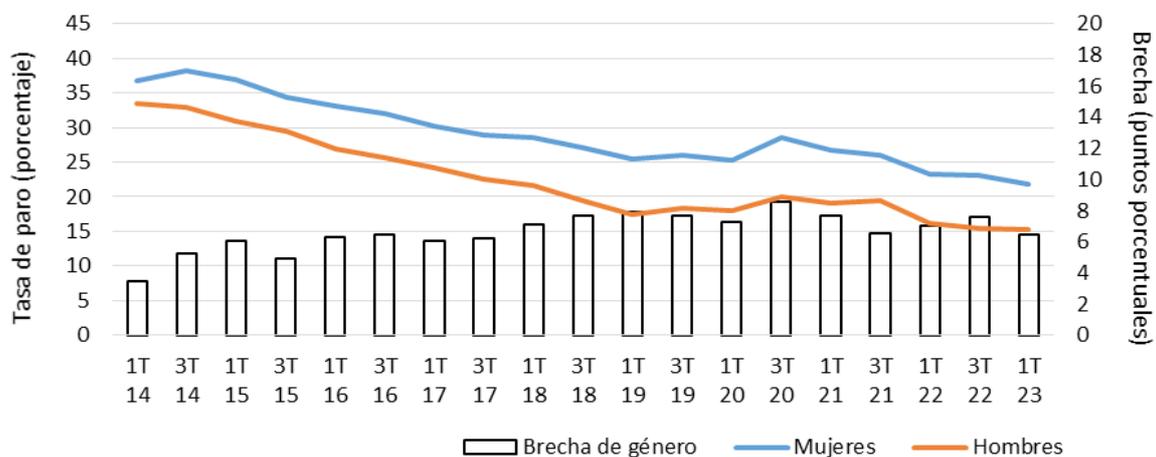


### Evolución trimestral de la población parada en Andalucía (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

### Evolución trimestral de la tasa de paro en Andalucía (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

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

### NOTICIA

#### Andalucía

##### **La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad asegura en el Parlamento que la coeducación es "clave" para avanzar en igualdad**

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha señalado en el Parlamento andaluz que la igualdad de género es una materia que se aborda de manera transversal en el Ejecutivo andaluz dada su relevancia para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Así, ha reiterado la importancia de la coeducación para dar pasos en este sentido, y que se trata de una cuestión donde los hombres y las mujeres han de ir unidos. López también ha afirmado que para lograr una sociedad más justa se requiere del esfuerzo y el compromiso de todos y todas ya que aún queda mucho camino por recorrer. Además, ha recordado que la educación comienza en las familias y continúa en los centros educativos, donde los menores pasan mucho tiempo, de ahí la importancia de "forjar desde la base" la igualdad. "Si desde pequeños educamos en igualdad probablemente consigamos mucho más en un futuro", ha continuado.

<https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/181800/loles/lopez/asegura/parlamento/coeducacion/clave/avanzar/igualdad>

##### **El Instituto Andaluz de la Mujer y Adams Formación promoverán la inserción laboral de víctimas de violencia de género**

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y Adams Formación en Andalucía han firmado un convenio para el desarrollo de "medidas y estrategias" que "favorezcan" la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Así lo anunció el Gobierno de Juanma Moreno en un comunicado en el que precisó que el acuerdo recoge la impartición de cursos de formación "online" y a distancia de forma gratuita a las mujeres y sus hijos que se encuentran en la red de casas de acogida de la Junta de Andalucía y que prevé la concesión de 30 becas anuales. Según el convenio, el IAM se encargará de seleccionar a las mujeres beneficiarias a través del Servicio integral de atención y acogida, mientras que Adams se compromete a reservar de forma gratuita 30 plazas anuales para cursos de formación a mujeres víctimas de violencia de género, impartidos por el propio centro. Además, también elaborará los programas formativos de los cursos con el fin de que "ayuden" a la inserción sociolaboral de las mujeres y nombrará a una persona que ejerza las funciones de tutoría que les sirva de "apoyo" durante el desarrollo de la formación.

<https://www.lavanguardia.com/sociedad/20230408/8883930/instituto-andaluz-mujer-adams-formacion-promoveran-insercion-laboral-victimas-violencia-genero.html>

##### **Andalucía anima a las chicas a "cambiar el chip" y elegir profesiones vinculadas a las tecnologías**

Andalucía lanza, un año más, con motivo del Día Internacional de las Niñas en las TIC, que se conmemora el cuarto jueves del mes de abril, una nueva campaña de sensibilización con el objetivo de fomentar los estudios y profesiones en el campo de la tecnología, la información y la comunicación (TIC) para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes. El lema de esta acción coeducativa es 'Nosotras somos el futuro en las TIC' y pone el foco en aquellas profesiones vinculadas con las tecnologías, como diseñadora de videojuegos o expertas en Inteligencia Artificial o Big Data, pero donde la presencia de las mujeres es aún minoritaria.

En los últimos años se ha producido un incremento de mujeres en las carreras científicas y tecnológicas, pero todavía persiste la brecha de género en esta área. Así, el número de estudiantes matriculadas en las titulaciones STEM, las relacionadas con las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas, ha aumentado un 5,8% en Andalucía entre los cursos académicos 2017-2018 y 2020-2021. No obstante, las andaluzas matriculadas en los estudios de grado de carácter científico y técnico representan de media el 34% en el curso 2020-2021, frente al 66% de sus compañeros varones. Una situación similar se produce en las empresas del sector. Cada vez más compañías tecnológicas apuestan por fichar a mujeres en sus

plantillas, desde rangos inferiores hasta cargos directivos, aunque por ahora las mujeres en puestos de responsabilidad en empresas de tecnología y telecomunicaciones en España alcanzan el 11,5% de las directivas, según un estudio de Fedea (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) elaborado a partir de datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/182142/JuntadeAndalucia/ConsejeriadeInclusionSocialJuventudFamiliaselgualdad/chip/profesiones/tecnologias>

### **Publicada la línea de ayudas para la defensa legal a mujeres con discriminación laboral por sexo**

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha publicado la resolución de una subvención, en régimen de concurrencia no competitiva, a organizaciones sindicales para subvencionar proyectos para el funcionamiento de un servicio de defensa legal para las mujeres andaluzas que sufren algún tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral o cualquier ámbito contencioso, incluido el administrativo. La defensa legal tiene como finalidad ofrecer información, asesoramiento, acompañamiento e intervención en la defensa, incluida la procesal, de los derechos de las mujeres y en la búsqueda de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en todo el ámbito territorial de Andalucía en 2023. La línea de ayudas se convocó con un presupuesto de 300.000 euros.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/181926/Mujeres/mujer/discriminacion/sexo/boja/defensalegal/asesoramientojuridico/ayudas/subvenciones/Andalucia/JuntadeAndalucia/InstitutoAndaluzdeLaMujerIAM/ConsejeriadeInclusionSocialJuventudFamiliaselgualdad>

### **El IAM, a través del Centro de Documentación María Zambrano, organiza actividades para visibilizar la creación artística de las mujeres**

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), a través del Centro de Documentación María Zambrano, lanza por tercer año consecutivo una campaña centrada en potenciar e impulsar la creación artística y cultural de las mujeres andaluzas mediante la organización de talleres, conferencias y exposiciones bajo el lema 'Generando cultura: una primavera de creación en femenino'. Asimismo, durante los meses de abril a junio también se elaboran recursos informativos y se realizan actividades en torno a efemérides de gran relevancia en el mundo de la cultura, como el Día del Libro o el Día del Arte.

<https://www.iam.junta-andalucia.es/index.php/iam/noticias/talleres-charlas-y-exposiciones-esta-primavera-para-visibilizar-la-creacion-artistica-de-las-mujeres>

### **El profesorado recibe formación para fomentar el emprendimiento entre las mujeres más jóvenes**

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha puesto en marcha por segundo año consecutivo una formación de cuatro sesiones online o webinars con el título 'Emprendimiento con enfoque de género', especialmente dirigido al profesorado de Educación Secundaria y Formación Profesional con el objetivo de hacer frente a la brecha de género en materia de emprendimiento y autoempleo. Cada sesión de este ciclo formativo, que ha comenzado el 11 de abril y se extenderá al 9 de mayo, cuenta con 30 plazas. El objetivo de este proyecto es apoyar el fomento de la cultura emprendedora y, en concreto, hacerlo entre las mujeres más jóvenes porque a pesar de los avances, continúa existiendo un déficit en este campo. No en vano, el informe de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) apunta que, en los últimos 10 años, el número de mujeres autónomas en Andalucía ha crecido casi un 32% frente al 18% en el caso de los varones. En 2022, la comunidad autónoma tenía 204.631 mujeres autónomas afiliadas frente a 360.166 hombres. Sin embargo, el peso de las mujeres autónomas es aún inferior y representan el 36,2% del total.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/182216/ConsejeriadeInclusionSocial/IAM/InstitutoAndaluzdeLaMujer/profesorado/formacion/emprendimiento/mujeres/jovenes>  
[España y comunidades autónomas](#)

### **Andalucía atiende en 2022 a casi 15.300 mujeres migrantes en su red de centros, el 33,4% por violencia de género**

Andalucía atendió en 2022 a un total de 15.297 mujeres migrantes, el 33,4% por violencia de género, a través de la red de centros de la mujer. La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha explicado que el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha elaborado un nuevo protocolo de atención

a las mujeres migrantes que “aborda la violencia de género ejercida hacia las mujeres fuera de su país y redes de apoyo, con unas diferencias culturales que van más allá de la barrera fundamental del idioma, que las llevan a tener una desconfianza en las instituciones, así como en los cuerpos y fuerzas de seguridad no percibiéndolos como mecanismos de apoyo para poder protegerlas y ayudarlas a salir de la violencia ejercida sobre ellas” . Este protocolo, que cuenta con un modelo de intervención, itinerario y seguimiento, como la recepción de las víctimas, derivación, fases de intervención y actuación, está dirigido fundamentalmente al personal técnico de los Centros Provinciales y Municipales de la Mujer, pero también puede servir de guía a todos aquellos equipos de profesionales que intervienen en la atención a las mujeres que sufren este tipo de violencia. El personal recibirá formación en abril sobre este nuevo instrumento de trabajo para una mejor aplicación del protocolo.

<https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-andalucia-atiende-2022-casi-15300-mujeres-migrantes-red-centros-334-violencia-genero-20230404152459.html>

## Internacional

### Brecha salarial de género: el Consejo adopta nuevas normas sobre transparencia retributiva

El Consejo ha adoptado nuevas normas para luchar contra la discriminación salarial y contribuir a reducir la brecha salarial de género en la UE. En virtud de la Directiva sobre transparencia retributiva las empresas de la UE deberán compartir información sobre la cuantía de la remuneración de las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, y tomar medidas si su brecha salarial de género supera el 5%. La nueva Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación salarial, y sobre las sanciones, incluidas multas, a las personas empleadoras que infrinjan las normas.

La transparencia retributiva es necesaria porque en la UE las mujeres ganan por término medio un 13% menos que sus homólogos masculinos, y la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha mantenido invariable durante la última década. Aunque hay una serie de factores que contribuyen a esta diferencia, se ha observado que uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres es la discriminación salarial. La desigualdad salarial expone a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza y contribuye a la brecha de género en las pensiones de la UE, que en 2018 se situaba en torno al 30%.

[https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/?utm\\_source=dsms-auto&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Gender+pay+gap:+Council+adopts+new+rules+on+pay+transparency](https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Gender+pay+gap:+Council+adopts+new+rules+on+pay+transparency)

## Informes

### Women in Business 2023. Grant Thornton, 2023

Este informe de GrantThornton lleva 19 años analizando los aspectos más importantes de la diversidad de género en la alta dirección de las empresas del *mid-market* de todo el mundo (conjunto de empresas cuya cifra de facturación oscila entre 20 y 1.000 millones de euros), así como poniendo de relieve los obstáculos e identificando las acciones que impulsan el cambio. El número total de mujeres en puestos de alta dirección sigue aumentando, aunque el estudio de este año indica que con una lentitud preocupante. En todo el mundo, el 32,4% de los puestos de alta dirección de las empresas del *mid-market* están actualmente ocupados por mujeres, lo que supone un aumento de medio punto porcentual desde 2022 y 13 puntos desde la primera vez que se realizó este estudio, en 2004. A este ritmo de crecimiento, en 2025 las mujeres ocuparían el 34% de los puestos de alta dirección. Según el Informe global sobre la brecha de género del Foro Económico Mundial (FEM), se va a tardar 132 años más en corregir la brecha de género en todo el mundo. Es informe ofrece cinco recomendaciones para impulsar la igualdad de género en las empresas de *mid-market*, entre ellas ofrecer programas de bienestar y mentoría para orientar a las empleadas hacia la alta dirección o evitar los efectos negativos del teletrabajo.

<https://especiales.grantthornton.es/iframes/wib2023/informe-women-in-business-2023-grant-thornton-un-impulso-a-la-paridad.pdf>

### **La situación de las mujeres en los sistemas agroalimentarios. Panorama general. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), 2023**

Abordar las desigualdades de género en los sistemas agroalimentarios y empoderar a las mujeres reduce el hambre, estimula la economía y refuerza la resiliencia ante crisis tales como el cambio climático y la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), según revela un nuevo informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). El informe La situación de las mujeres en los sistemas agroalimentarios, el primero de este tipo desde 2010, no se limita a la agricultura, sino que ofrece un panorama completo de la situación de las mujeres que trabajan en los sistemas agroalimentarios, abarcando desde la producción hasta la distribución y el consumo.

Este estudio indica que cerrar la brecha de género en la productividad agrícola y la brecha salarial en el empleo agrícola aumentaría el producto interior bruto mundial en casi 1 billón de dólares y reduciría el número de personas que padecen inseguridad alimentaria en 45 millones. A su vez, los beneficios de los proyectos que empoderan a las mujeres son mayores que los de los que se limitan a tener en cuenta las cuestiones de género. Si la mitad de los pequeños productores contaran con intervenciones de desarrollo centradas en el empoderamiento de las mujeres, se produciría un aumento significativo de los ingresos de otros 58 millones de personas y de la resiliencia de otros 235 millones.

<https://www.fao.org/documents/card/es/c/cc5060es>

### **Índice de Instituciones Sociales y Género 2023. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), 2023**

El Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) mide la discriminación por género en leyes, normas sociales y prácticas en 179 países. Unas dimensiones que reflejan las brechas que existen entre hombres y mujeres en la legislación, las costumbres o las actitudes. Estas discriminaciones que se producen dentro de las instituciones sociales, a su vez perpetúan la desigualdad en otros ámbitos como la educación o el mercado de trabajo y frenan el desarrollo y el progreso. Está clasificado en cuatro dimensiones: la discriminación en la familia, en la integridad física, en el acceso a recursos productivos (como el acceso a la propiedad de la tierra) y a recursos financieros y restricciones en las libertades civiles. SIGI se resume en un índice en una escala de 0 a 100 en la que 0 es nula discriminación y 100 es absoluta discriminación.

Según se desprende del SIGI 2023, Bélgica tiene la discriminación más baja, con un 7,6; seguida de Suecia y España con una puntuación de 9; Italia con 9,4 y Taiwán con 9,5. La media mundial se sitúa en 30, la de Europa en 15 y la de los países de la OCDE, en 16.

Entre los datos relativos a España, este informe señala que el 26% de la ciudadanía española cree que niños y niñas sufren cuando sus madres trabajan fuera de casa y un 11% considera que los varones tienen más derecho que las mujeres a trabajar. Un 50% estima que es igual de gratificante ser ama de casa que tener un trabajo remunerado. También advierte de la escasez de mujeres al frente de puestos directivos, ya que el 35% de los cargos ejecutivos están ocupados por mujeres y apenas un 18% de las empresas tiene a una mujer al mando. Y critica el desigual reparto de las tareas domésticas, a las que los hombres dedican la mitad del tiempo que ellas (2 frente a 5 horas).

<https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi>

## NEXO 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 comunicaciones 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 periodo 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 periodo 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