

Boletín de presupuesto y género
Septiembre 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

ÍNDICE	3
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.....	26

Boletín de Presupuesto y Género n° 100
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Seguimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de género

A pesar de los esfuerzos, los avances globales en cuanto a igualdad de género son insuficientes. La edición anual del Informe *Progreso en los objetivos de desarrollo sostenible en materia de género* que publica ONU mujeres, refleja un panorama preocupante, cuando ya se ha cruzado el punto medio del periodo previsto para la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

Este informe advierte que, si las tendencias actuales se mantienen, más de 340 millones de mujeres y niñas –aproximadamente el 8% de la población femenina- vivirán en extrema pobreza en 2030, y casi una de cada cuatro experimentará inseguridad alimentaria severa o moderada. La brecha de género en puestos de poder y liderazgo se mantiene, y, con las actuales tasas de variación, la próxima generación de mujeres empleará de media 2,3 horas diarias más en trabajos domésticos y de cuidados, no remunerados.

El informe de este año incluye por primera vez datos desagregados por sexo que cruzan género y cambio climático, y prevé que hacia la mitad del siglo, bajo un escenario climático pesimista, más de 158,3 millones adicionales de mujeres serán empujadas a la pobreza a causa de la crisis climática (16 millones más que el número total de hombres y niños).

El Informe subraya la necesidad urgente de esfuerzos concretos para acelerar los avances en igualdad de género, señalando que se requieren 360 mil millones de dólares adicionales por año para lograr el empoderamiento de las mujeres en los objetivos clave. El informe también apela a la utilización de un enfoque holístico e integral, a una mayor colaboración entre todos los sectores y agentes, financiación sostenida, y políticas dirigidas a la igualdad de las mujeres y niñas, concluyendo que el fracaso en priorizar la igualdad de género en este momento puede dar al traste con toda la Agenda de desarrollo sostenible. El informe, en este punto crítico en el camino hacia los ODS, es por tanto una rotunda llamada a la acción.

Se pone el foco, especialmente, en las mujeres mayores, que afrontan tasas de violencia y pobreza más altas que los hombres de edad similar. En 28 de los países con datos, menos de la mitad de las mujeres mayores tienen una pensión, y en 12, menos del diez por ciento. A medio camino hacia 2030, los progresos en el ODS 5 son claramente inadecuados. Solo dos de los indicadores del Objetivo 5 se encuentran próximos al cumplimiento, y ninguno se ha cumplido o está próximo a ello.

La igualdad de género no es solo un objetivo de la Agenda 2030, sino uno de los fundamentos bases de una sociedad justa, y un objetivo que debe estar por encima de los demás. La eliminación de las barreras que limitan a las mujeres y las niñas, supone la liberación de un potencial de progreso y prosperidad común hasta ahora no desarrollado.

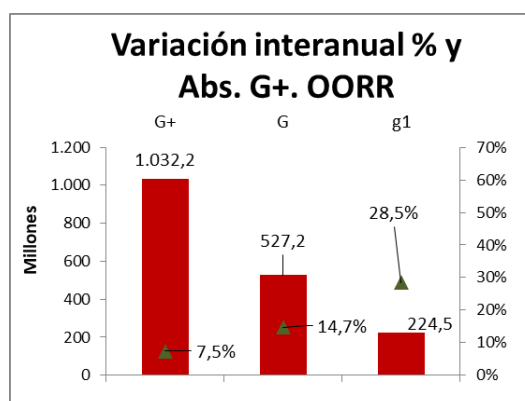
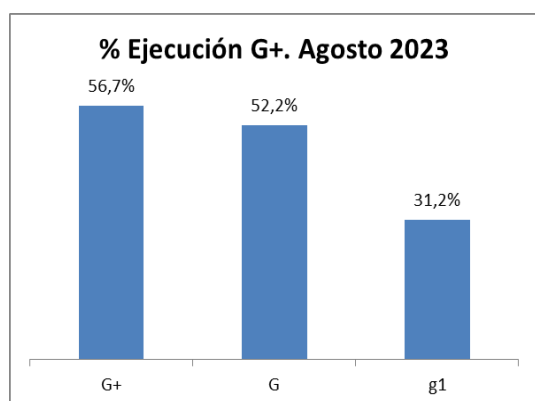
Fuente: *Progress on the Sustainable Development Goals. Snapshot of gender equality.* (2023). UN Women <https://bit.ly/gender-snapshot-2023>

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							ago-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	1.684.478.534	26.314.093.867	14.921.710.588	56,7%	7,4%	1.032.239.389
G	7.472.598.692	248.861.409	7.721.460.101	4.031.838.917	52,2%	15,0%	527.197.545
g1	3.014.533.958	244.457.657	3.258.991.615	1.017.986.090	31,2%	28,3%	224.480.137
Total general	35.116.747.983	2.177.797.600	37.294.545.583	19.971.535.595	53,6%	9,8%	1.783.917.071

A fecha de agosto de 2023, las modificaciones presupuestarias sobre el crédito inicial pertinente a género se cifraron en 2.177,8 millones de euros, resultando en un crédito definitivo de 37.294,5 millones de euros. Siguiendo la clasificación de la Escala G+, los programas que más suben como consecuencia de estas modificaciones, son los G+, los más relevantes para la igualdad de mujeres y hombres, un 6,8% con respecto al presupuesto inicial, aumentando cinco décimas su participación sobre el total, 1.684,5 millones de euros. En segundo lugar, los programas de relevancia alta son los que menos aumentan en agosto, un 3,3%, 248,9 millones de euros, bajando su peso en el total en 6 décimas. Finalmente, los programas g1, o de relevancia baja, suben un 8,1%, 244,5 millones de euros, y su peso en el total aumenta una décima.

Pasando a la ejecución presupuestaria, se cifró en agosto en el 53,6% del crédito definitivo pertinente a género. Esta ejecución responde a un monto de modificaciones presupuestarias por valor de 19.971,5 millones de euros, un 9,8% más alto que en el mismo mes del año anterior (1.783,9 millones de euros más en términos absolutos). Según la clasificación G+, el grado de ejecución más alto fue el de los programas G+, de un 56,7%, por modificaciones de 14.921,7 millones de euros, un 7,4% más que en 2022 (1.032,2 millones de euros más). Le sigue la ejecución de los programas G, de un 52,2%, en correspondencia con modificaciones por valor de 4.031,8 millones de euros, esto es, un 15% más que la ejecución del año anterior (527,2 millones de euros más). Por último, en programas g1, el crédito se había ejecutado al 31,2%, como resultado de modificaciones por 1.018 millones de euros, un 28,3% más que en agosto de 2022 (224,5 millones de euros más).



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

3. INDICADORES DE COYUNTURA

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

1	Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1.1	Población activa	2,3	3,8	1,1	1,8	2,1	1,6	2T 23	Sube la población activa, más en Andalucía que en España, y más para las mujeres, en ambos territorios.
1.2	Tasa de actividad (valor)	57,5	52,5	62,7	59,0	54,3	63,9	2T 23	Tasas de actividad más elevadas para los hombres, con una diferencia de 10,2 puntos porcentuales en Andalucía, y 9,6 puntos en España.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,7	1,3	0,1	0,3	0,3	0,2	2T 23	Ligera variación positiva con respecto al mismo trimestre de 2022 de la tasa de actividad. Evoluciona con un diferencial mayor para las mujeres, particularmente en Andalucía.
1.4	Población ocupada	3,1	5,1	1,5	2,9	3,2	2,6	2T 23	Aumenta la población empleada en comparación con el año anterior, visiblemente más entre la población femenina en Andalucía.
1.5	Agro	-0,7	21,1	-6,9	-5,0	3,6	-7,5	2T 23	Desciende el empleo en el sector primario, a causa de la bajada del empleo masculino, que no es compensada por la subida del femenino. El descenso es mayor en España.
1.6	Industria	-3,5	-11,0	-1,1	-1,8	-0,9	-2,2	2T 23	Se destruye empleo en la industria con respecto a 2022. La bajada conjunta es mayor en Andalucía que en España, y por sexo, baja 8,9 puntos más para las mujeres en Andalucía, y 1,3 puntos más para los hombres en España.
1.7	Construcción	0,4	-18,6	2,6	1,6	-14,3	3,4	2T 23	Sube el número de empleos en la construcción en Andalucía y España, a causa del incremento del empleo masculino, mayoritario en el sector, bajando el femenino.
1.8	Servicios	4,5	5,8	3,1	4,2	3,9	4,6	2T 23	Creación de empleo en los servicios, de mayor entidad para las mujeres en Andalucía, y para los hombres en España.
1.9	Tasa de empleo (valor)	47,1	41,4	53,2	52,1	47,2	57,4	2T 23	La tasa de empleo masculina se mantiene por encima de la femenina, 11,8 puntos porcentuales en Andalucía, y 10,2 en España. En conjunto, la tasa nacional es 5 puntos más alta que la andaluza.
1.10	Variación de la tasa de empleo	0,9	1,6	0,3	0,8	0,8	0,7	2T 23	Aumenta la tasa de empleo, más para las mujeres que para los hombres, sobre todo en Andalucía.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	2,4	-3,2	5,6	1,4	2,7	0,7	2T 23	Incremento anual del autoempleo, mayor en Andalucía que en el conjunto nacional, pese al descenso del empleo por cuenta propia para las mujeres andaluzas, de signo contrario al de las españolas, cuyo autoempleo sube.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,2	12,2	19,5	15,2	11,6	18,3	2T 23	La tasa de autoempleo de los hombres es mayor a la de las mujeres, tanto en Andalucía como en el total nacional.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	-0,1	-1,0	0,8	-0,2	0,0	-0,3	2T 23	Desciende ligeramente la tasa de autoempleo en Andalucía y España. Baja para las mujeres andaluzas, y para los hombres españoles.
1.14	Asalariados/as	3,3	6,5	0,5	3,2	3,4	3,0	2T 23	La población asalariada es más numerosa que en 2022. Aunque sube más para las mujeres tanto en Andalucía como en España, el crecimiento para las andaluzas es mayor.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	14,6	19,0	11,0	9,8	10,9	8,8	2T 23	La contratación indefinida sube con más intensidad que la contratación total, en mayor medida en Andalucía y más para las mujeres, con un diferencial por sexo de mayor cuantía en la población andaluza.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-23,3	-20,5	-25,8	-19,8	-19,3	-20,4	2T 23	La contratación temporal desciende al comparar con el mismo trimestre de 2022, por quinto trimestre consecutivo. Baja más para los hombres que para las mujeres.
1.17	Tasa de temporalidad	22,2	23,6	20,9	17,3	19,4	15,4	2T 23	La tasa de temporalidad es mayor en Andalucía que en España, y en ambos casos, superior para las mujeres.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-7,6	-8,0	-7,5	-5,0	-5,4	-4,5	2T 23	Se reduce anualmente la tasa de temporalidad, en mayor medida en Andalucía que en España, y de manera más pronunciada para las mujeres en ambos casos.

Áreas / indicadores*		Andalucía			España			Período	Comentario
		Total	M	H	Total	M	H		
1	Empleo								
1.19	Ocupación a tiempo completo	2,8	5,1	1,2	3,2	4,1	2,5	2T 23	Sube en comparación con 2022 el número de empleos a tiempo completo, sobre todo para las mujeres.
1.20	Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	85,4	76,4	92,8	86,5	78,8	93,2	2T 23	La tasa de mujeres que trabaja a tiempo completo es menor que la de hombres; 16,4 puntos menor en Andalucía y 14,4 en España.
1.21	Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,3	0,0	-0,3	0,3	0,6	0,0	2T 23	Baja la tasa de ocupación a tiempo completo en Andalucía a causa del descenso de la tasa masculina, y sube en España, debido al incremento de la tasa femenina.
1.22	Ocupación a tiempo parcial	5,2	5,2	5,3	1,0	0,3	3,2	2T 23	Incremento de la población empleada a tiempo parcial con respecto a 2022, sobre todo en Andalucía.
1.23	Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	14,6	23,6	7,2	13,5	21,2	6,8	2T 23	La tasa de mujeres con contrato a tiempo parcial triplica a la de los hombres, tanto en Andalucía como en España.
1.24	Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,3	0,0	0,3	-0,3	-0,6	0,0	2T 23	La tasa de ocupación a tiempo parcial crece anualmente en Andalucía, solo entre los hombres, mientras que desciende en España, solo entre las mujeres.
1.25	Población parada	-1,1	-1,1	-1,2	-5,4	-5,1	-5,7	2T 23	Continúa el descenso anual de la población parada, sumando ocho trimestres de bajada. En este trimestre, es mayor el descenso en España, especialmente en los hombres.
1.26	Tasa de paro (valor)	18,1	21,3	15,2	11,6	13,2	10,2	2T 23	La tasa de paro se sitúa en Andalucía 6,5 puntos porcentuales por encima de la de España. En los dos territorios es más alta para las mujeres: 6,1 puntos más en Andalucía y 3 en España.
1.27	Variación de la tasa de paro	-0,6	-1,0	-0,4	-0,9	-1,0	-0,8	2T 23	Baja anualmente la tasa de paro, tanto en Andalucía como en España, y para ambos sexos.
1.28	Parados/as que buscan primer empleo	5,7	5,8	5,6	-6,2	-13,8	2,8	2T 23	El número de personas que se encuentran buscando su primer empleo es mayor que en 2022 en Andalucía. En España es menor, debido al descenso de mujeres en esta situación.
1.29	Parados/as larga duración (> 2 años)	-13,8	-16,2	-10,1	-20,4	-24,1	-15,3	2T 23	El paro de larga duración baja por quinto trimestre consecutivo. El descenso es mayor en España, y en ambos territorios, más fuerte entre las mujeres que entre los hombres.
1.30	Población inactiva	-0,6	-1,6	0,7	0,8	0,8	0,8	2T 23	Baja la población inactiva con respecto al mismo periodo de 2022 en Andalucía, debido a que desciende la inactividad femenina. En España sube, sin diferencias por sexo.
1.31	Por motivos de estudio	-1,6	1,4	-4,7	2,5	4,3	0,5	2T 23	El conjunto de personas inactivas en Andalucía por estar estudiando, baja a causa del descenso en los hombres, mientras que sube en España, sobre todo para las mujeres.
1.32	Por jubilación	2,1	1,5	2,5	1,9	4,1	0,5	2T 23	Sube la inactividad por encontrarse recibiendo una pensión de jubilación, más para los hombres en Andalucía, y más para las mujeres en España.
1.33	Por labores del hogar	-3,6	-3,7	-3,1	-0,8	-1,7	5,9	2T 23	Desciende anualmente la inactividad por dedicación a tareas del hogar, más en Andalucía que en España, donde solo baja para las mujeres y sube para los hombres.
1.34	Paro registrado	-9,9	-8,2	-12,4	-7,6	-6,9	-8,5	AGO 23	Desciende el paro que se registra en el mes de agosto con respecto al año anterior en Andalucía y en el conjunto nacional, en mayor medida entre los hombres.
1.35	Contratos registrados	-16,4	-13,2	-18,8	-15,2	-14,2	-16,0	AGO 23	Baja anualmente el número de contratos que registra el Servicio público de empleo estatal, por decimoquinto mes consecutivo. La bajada es mayor para los hombres, y la diferencia por sexo es mayor en Andalucía.
1.36	Indefinidos	-23,3	-23,9	-23,0	-17,3	-18,6	-16,4	AGO 23	La contratación indefinida baja, por encima de la del conjunto, y en mayor medida en Andalucía que en España. Aunque baja más para las mujeres en los dos ámbitos, en España la diferencia por sexo es mayor.
1.37	Temporales	-11,8	-7,4	-15,5	-13,8	-11,7	-15,8	AGO 23	Descenso de los contratos temporales, por debajo del descenso del total de la contratación, con mayor incidencia en los hombres de Andalucía y España.
1.38	Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	3,3	4,3	2,3	1,0	1,9	0,2	AGO 23	Aumenta la tasa de temporalidad, sobre todo entre las mujeres, y en mayor medida en Andalucía que en España.
1.39	Afiliaciones SS	2,1	2,5	1,6	2,8	3,5	2,3	AGO 23	Sube el número de personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del mes, en mayor medida entre las mujeres.

4. INDICADORES ESTRUCTURALES

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

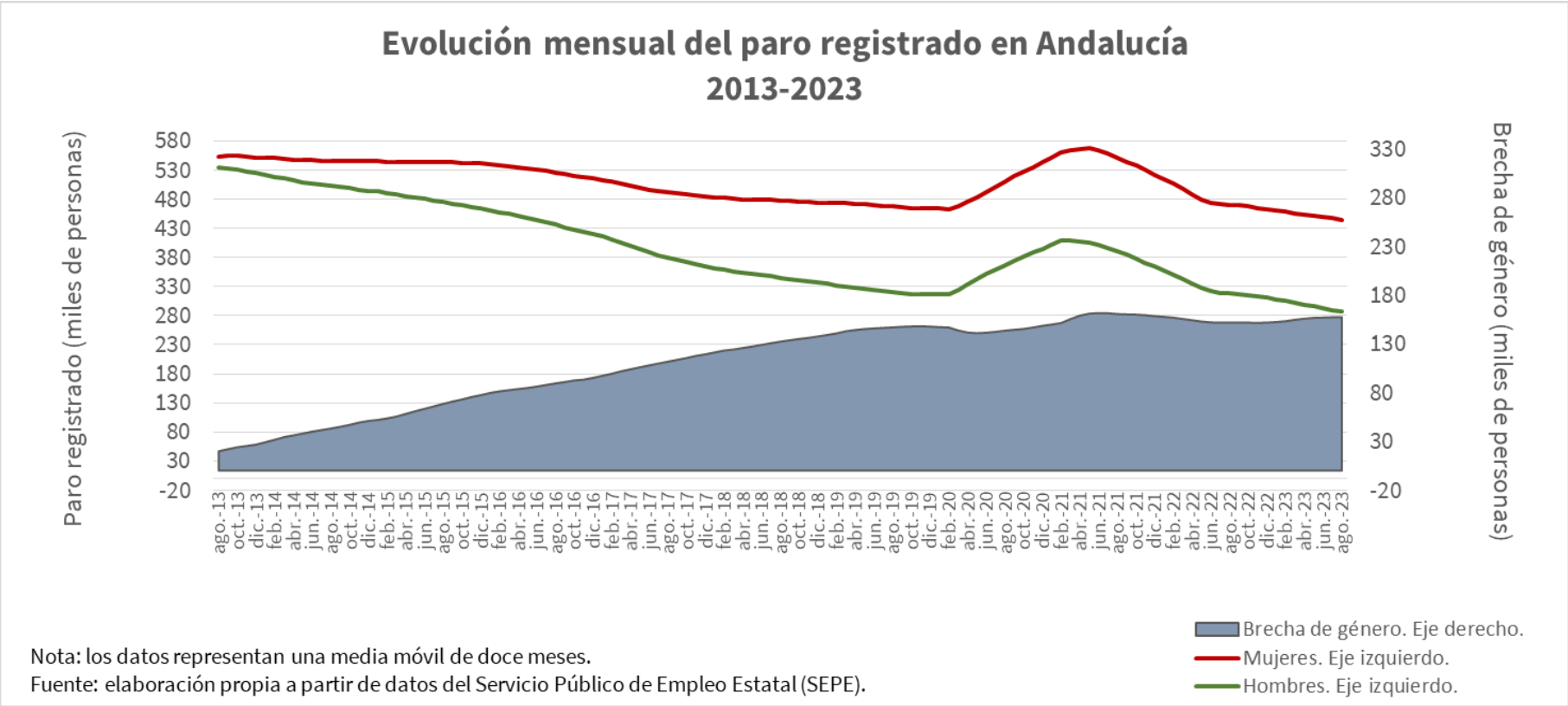
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
1	Demografía							
1.1	Población	50,7	49,3	51,0	49,0	51,1	48,9	2022
1.2	Índice coyuntural de fecundidad (nº de descendientes por mujer)	1,3		1,2		1,5		2021
1.3	Edad media de la maternidad (años)	32,0		32,6		29,7		2021
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.1	Población activa	46,1	53,9	47,2	52,8	46,4	53,6	2022
2.2	Tasa de actividad (%)	51,0	62,5	53,8	63,7	51,9	63,8	2022
2.3	Población ocupada	44,0	56,0	46,2	53,8	46,3	53,7	2022
2.4	Agro	24,3	75,7	23,1	76,9			2022
2.5	Industria	24,0	76,0	27,6	72,4			2022
2.6	Construcción	9,1	90,9	9,5	90,5			2022
2.7	Servicios	51,3	48,7	53,8	46,2			2022
2.8	Tasa de empleo (%)	39,5	52,5	45,9	56,6	48,5	60,0	2022
2.9	Trabajador/a por cuenta propia	34,7	65,3	35,3	64,7	33,0	67,0	2022
2.10	Asalariados/as	45,8	54,2	48,2	51,8	48,3	51,7	2022
2.11	Ocupación a tiempo completo	39,1	60,9	41,9	58,1	40,2	59,8	2022
2.12	Tasa de ocupación a tiempo completo (%/Total ocupación)	76,1	93,1	78,4	93,4	70,8	90,5	2022
2.13	Ocupación a tiempo parcial	73,2	26,8	73,9	26,1	72,7	27,3	2022
2.14	Tasa de ocupación a tiempo parcial (%/Total ocupación)	24,0	6,9	21,6	6,6	29,1	9,4	2022
2.15	Población parada	54,8	45,2	54,0	46,0	49,2	50,8	2022
2.16	Tasa de paro (%)	22,6	15,9	14,8	11,3	6,5	5,9	2022
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
2.20	Estudiante	51,8	48,2	52,4	47,6			2022
2.21	Jubilado/a	36,2	63,8	39,4	60,6			2022
2.22	Labores del hogar	87,3	12,7	87,7	12,3			2022
2.23	Paro registrado	59,8	40,2	59,5	40,5			2022
2.24	Contratos registrados	42,6	57,2	46,1	53,9			2022
2.25	Contratos indefinidos	39,7	60,3	43,6	56,4			2022
2.26	Contratos temporales	44,3	55,7	47,7	52,3			2022
2.27	Afiliación a la SS	45,3	54,7	45,5	54,5			2022

Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	19.517,5	24.785,8	22.467,5	27.642,5			2020
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	13,7	15,2	15,2	16,9			2020
2.30	Brecha salarial (%)	10,1		10,0				2020
3	Educación							
3.1	Tasa de abandono educativo temprano (%)	12,0	18,4	11,2	16,5	8,0	11,1	2022
3.2	Matrículas universitarias de grado y ciclo	56,5	43,5	56,3	43,7	53,6	46,4	2022 (1)
3.3	Egresados/as universitarios de grado y ciclo	61,5	38,5	60,5	39,5			2022
3.4	Matrículas universidad masters	55,8	44,2	54,8	45,2			2022
3.5	Egresados/as universidad masters	59,3	40,7	57,2	42,8			2022
3.6	Tesis doctorales	49,0	51,0	49,9	50,1			2022
3.7	Catedráticos/as de universidad	25,3	74,7	26,5	73,5			2022
4	Ciencia y Tecnología							
4.1	Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses (% sobre población de cada sexo)	99,0	99,3	99,3	99,2			2022
4.2	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses (% sobre población de cada sexo)	93,3	93,0	94,5	94,5			2022
4.3	Personas que han comprado alguna vez por internet en los últimos tres meses (% sobre población de cada sexo)	56,5	54,3	55,4	55,1			2022
5	Salud							
5.1	Esperanza de vida al nacer (años)	84,2	78,8	85,8	80,3	82,8	77,2	2021
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,6	18,0	23,1	19,0	20,9	17,3	2021
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,7	3,2	2,3	2,7			2021
5.4	Incidencia IVEs (‰)	11,2		10,7				2021
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,3	79,7			2021
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	74,1	82,7	71,9	79,3			2020
6	Violencia de género							
6.1	Denuncias por violencia de género (tasa por millón)	10.300		8.661				2022
6.2	Mujeres asesinadas por violencia de género (tasa por millón)	3,0		2,3				2022
6.3	Mujeres asesinadas por violencia de género (nº)	11		49				2022

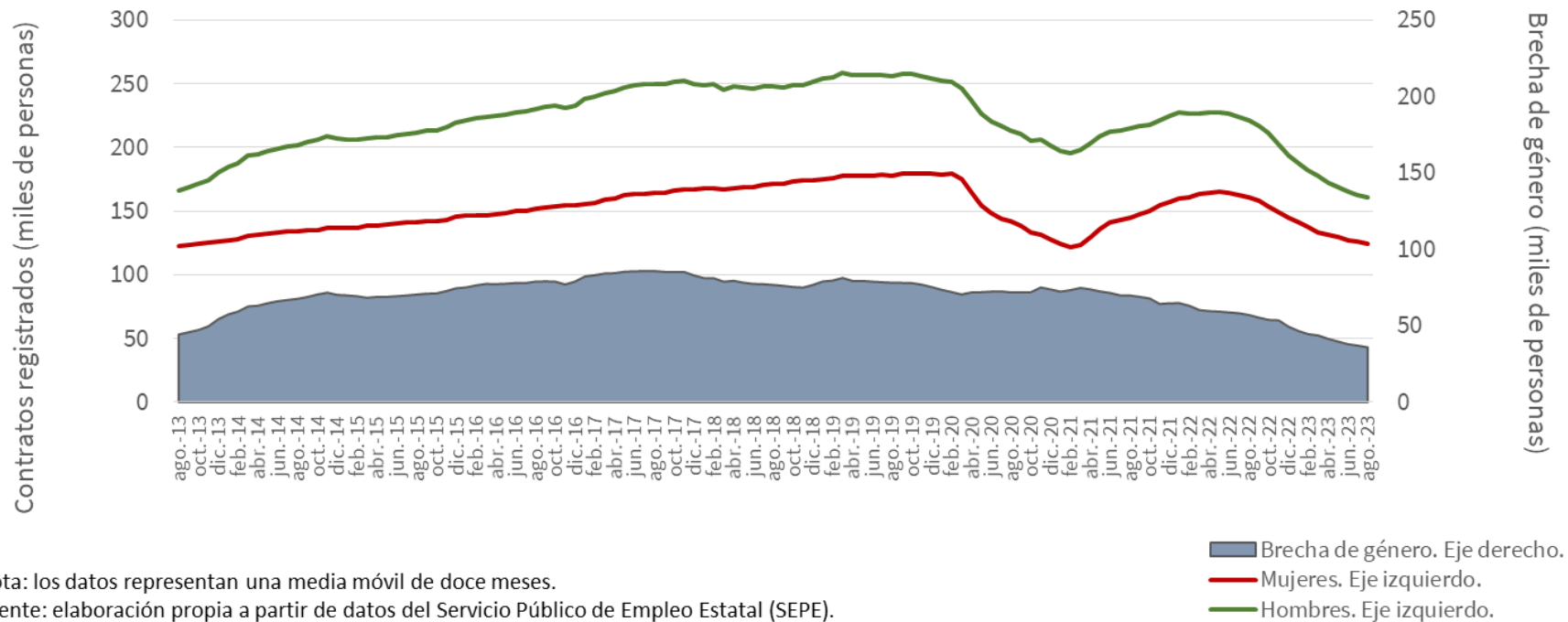
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	30,9	29,7	28,3	27,0	22,6	20,7	2021
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,7	56,3	45,6	54,4			2021
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	19,3	80,7	24,6	75,4			2021

(1) Datos de 2021 para la UE

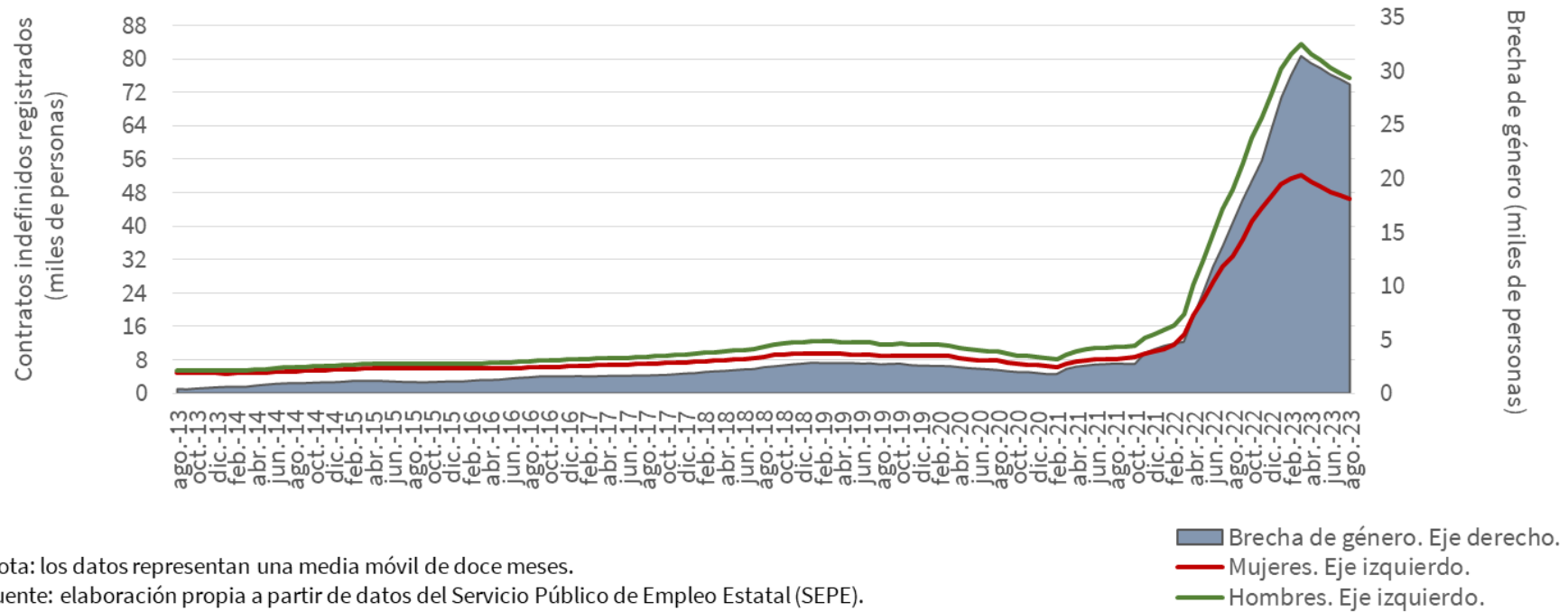
5. ANEXO GRÁFICO



Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2013-2023



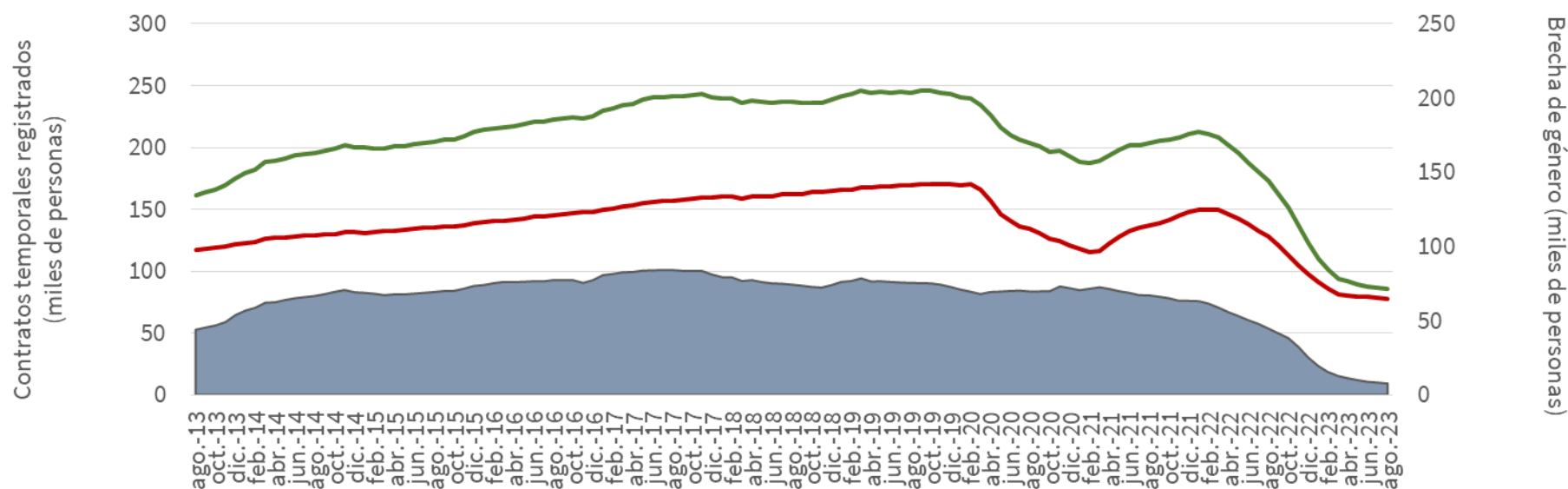
Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2013-2023



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

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

Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2013-2023

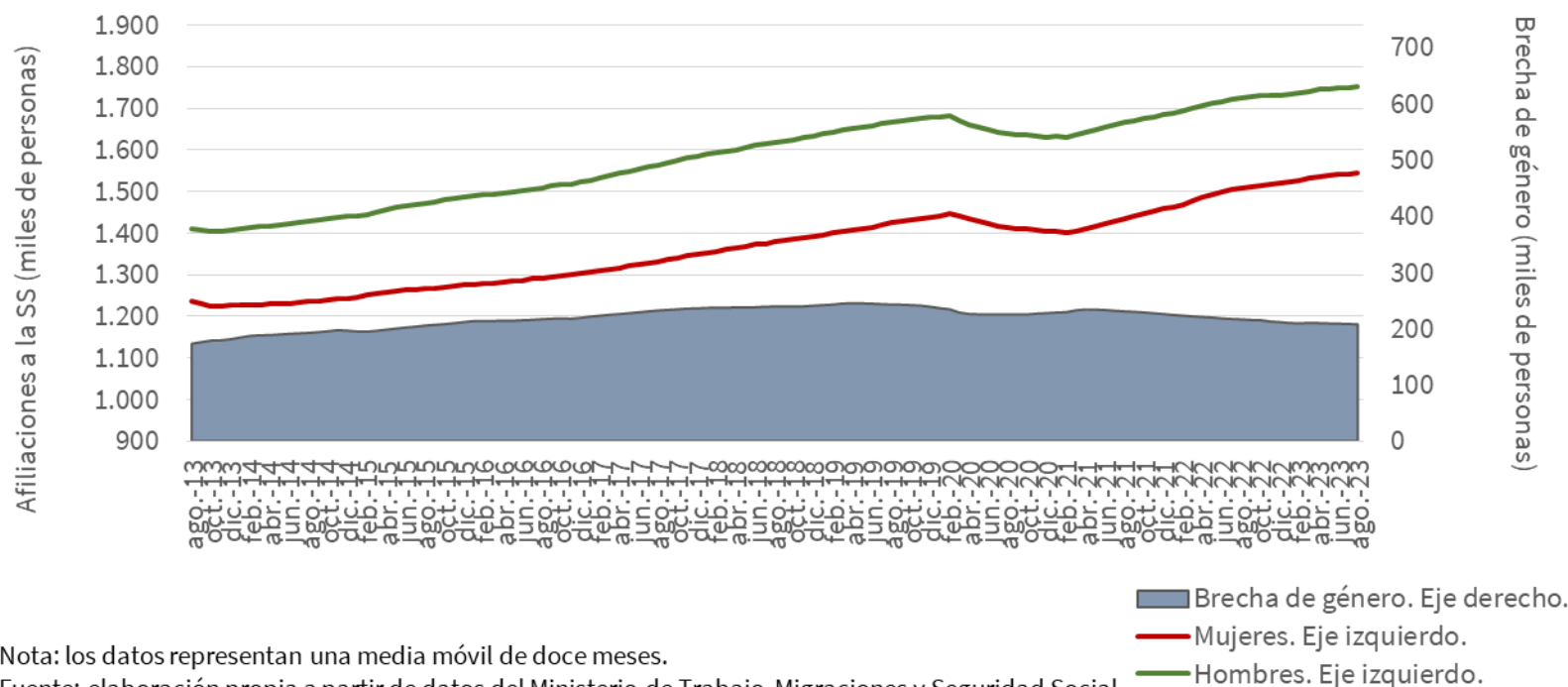


Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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

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

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



6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

Reunión de la Comisión de Impacto de Género, 19 de septiembre de 2023

Conforme al orden del día previsto para la reunión de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, celebrada el 19 de septiembre de 2023, en primer lugar se aprobó el acta de la reunión anterior, que tuvo lugar el 23 de mayo de 2022. A continuación, la Comisión emitió los Informes definitivos de Auditoría de Presupuesto y Género de los programas 14B – Administración de Justicia y 42F – Educación compensatoria, cuyas recomendaciones deben guiar la elaboración del Documento de Orientaciones Estratégicas DOE.G+.

Radiografía de la Junta de su personal funcionario: una plantilla "feminizada" y "envejecida" con un 71% que supera los 50 años

El Gobierno andaluz ha hecho una radiografía de sus funcionarios de la Administración General con motivo de la elaboración del I Plan de Igualdad para este sector de los empleados públicos, cuya vigencia abarcará el periodo 2023-2027. Con datos de 31 de diciembre de 2021, contabiliza en este ámbito a 40.720 trabajadores, de los que señala que un 63,5% son mujeres, dato del que ha concluido que "es una Administración feminizada" al superar las cotas de representación de ambos sexos en la proporción de un 60%-40%. A esta característica suma otra, que es una "Administración envejecida" por cuanto precisa que "el 71,30% del personal supera los 50 años". Para dar dimensión de este hecho diferencial esgrime que "en la Administración General del Estado suponen el 64%", 7,3 puntos menos. En ese sentido prosigue explicando que "la mitad de la plantilla está en la franja de 51 a 60 años", de la que dice que es la franja "más feminizada" por cuanto el 64% son mujeres, dato que vuelve a contrastar con el Estado para remarcar que la Junta de Andalucía "es una Administración más envejecida", ya que en ésta son un 43,54% las mujeres en ese tramo de edad. Sobre la evolución de la plantilla de Administración General en la última década, la Junta de Andalucía señala que su número de integrantes "ha disminuido un 15,9% en la última década", para constatar que en 2010 la plantilla era de 48.420 efectivos frente a los 40.720 de 2021, a lo que añade que la feminización se ha mantenido en sentido creciente". Este trabajo explica que "las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía no derivan de las condiciones retributivas de los puestos de trabajo, pero sí de los niveles más bajos en la escala retributiva que éstas desempeñan", a lo que suma "la mayor tendencia" de ellas a hacer medidas de conciliación, que en algunos casos conllevan deducción salarial. La Junta cifra en un 12,7% la diferencia salarial global en la plantilla de la Administración General a favor de los empleados públicos masculinos. Frente a un salario medio diario para los hombres de 81,48 euros, en el caso de las mujeres esa retribución es de 71,12 euros.

Con este retrato, el documento identifica los problemas, necesidades y retos detectados. De los 16 problemas que enumera, el primero que identifica es que "las jefaturas tienen sobrerrepresentación masculina", al que sigue "las mujeres tienen más dificultades de progreso", donde plantea los conceptos de "techo de cristal y segregación vertical", que describe como "el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores". En tercer lugar identifica que "hay más problemas de conciliación en niveles superiores", antes de plantear que "la feminización aumenta conforme desciende el nivel", con el ejemplo de que "los puestos de nivel 18 están altamente feminizados", entre los

que menciona a las secretarías. En quinto lugar apunta como problema que los empleados públicos perciben que "la conciliación supone un freno para la carrera profesional de las mujeres", seguida en sexta posición de que "la conciliación es difícil y poco fomentada además de que no recoge toda la casuística". El séptimo reto que identifica es que "un 10% menos de mujeres que de hombres se ha planteado promocionar o acceder a un puesto de mayor responsabilidad", para precisar que ese porcentaje "disminuye con la edad", hecho que identifica con la expresión suelo pegajoso, que serían los impedimentos que dificultan a una mujer para desarrollarse en el mundo laboral privado o público.

<https://www.europapress.es/andalucia/noticia-radiografia-junta-funcionarios-plantilla-feminizada-vejejejeje-71-supera-50-anos-20230924103309.html>

El Pleno del Parlamento de Andalucía aprueba la Ley del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029

El Pleno del Parlamento aprobó ayer 13 de septiembre la Ley por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029, un texto al que el Consejo de Gobierno de la Junta dio luz verde el 22 de noviembre del año pasado y que viene a ser el marco normativo en el que sustentar la actividad estadística y cartográfica pública que se desarrolla en la Comunidad Autónoma andaluza. En el Plan se definen 13 objetivos específicos de información, que se concretan en 139 necesidades de información que es preciso satisfacer a través de las 364 actividades estadísticas y cartográficas incluidas en el núcleo inicial del mismo y de las nuevas que se incorporen en los programas anuales que desarrollan el Plan. En el diseño y ejecución de dichas actividades hay que considerar 6 ejes transversales que introducen nuevas dimensiones con el fin de contribuir a un mejor conocimiento de los fenómenos que caracterizan la realidad de Andalucía y que son el territorio, la sostenibilidad, la innovación, **el género**, la evaluación de la eficacia e impacto de las políticas públicas y la digitalización. Por otro lado, se establecen 5 objetivos estratégicos (gobernanza y gobierno abierto; calidad integral, infraestructura interoperable de datos integrados para fines analíticos; investigación, desarrollo, innovación y formación; e inteligencia de gobierno), que se desarrollan a través de 15 líneas estratégicas, y que se pretenden abordar mediante un conjunto de actuaciones cuyo plan de implementación cuenta con un grupo de trabajo asociado a cada objetivo, el cual deberá elaborar una agenda estratégica con las tareas a acometer en cada anualidad.

<https://www.ieca.junta-andalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/blog/2023/09/el-pleno-del-parlamento-de-andalucia-aprueba-la-ley-del-plan-estadistico-y-cartografico-de-andalucia-2023-2029/>

Empleo convoca ayudas a empresas con hasta 49 empleados para la elaboración de planes de igualdad

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo ha convocado una línea de subvenciones para que empresas con sede social en Andalucía, que cuenten con un mínimo de 10 y un máximo de 49 personas trabajadoras, soliciten ayudas para la elaboración de planes de igualdad. En concreto, el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) del viernes 15 de septiembre, recoge la resolución de dichas ayudas, que corresponden a la línea 7 regulada por la Orden de 5 de octubre de 2020, que aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía. La orden reguladora de la Consejería de Empleo aprobada en octubre del 2020 contempla hasta nueve líneas distintas de ayudas destinadas a cubrir un amplio abanico de posibilidades, desde el trabajo a distancia y el cuidado de menores y de personas en situación de dependencia, hasta la promoción de actividades lúdicas extraescolares por parte de las corporaciones locales. Las subvenciones de la Línea 7 convocada ahora, con un presupuesto de 150.000 euros, tiene como objetivo fomentar que aquellas empresas que no estén obligadas por la normativa vigente a tener un plan de igualdad, también lo implanten. En este sentido, los proyectos deben tener en consideración el contenido mínimo establecido para los planes de igualdad en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el

que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economiayempleo/185720/Ayudas/Empresas/Subvenciones/Linea7/Planesdeligualdad/Relacioneslaborales/ConsejeriadeEmpleo/EmpresayTrabajoAutonomo/Junta deAndalucia>

Más de 70 empresas recurren al Instituto Andaluz de la Mujer para impulsar medidas igualitarias

Un total de 73 entidades andaluzas han realizado casi un centenar de consultas durante el primer semestre de 2023 al servicio de asesoramiento e información a empresas en igualdad (Equipa), del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en busca de orientación y ayuda para la promoción de entornos laborales libres de discriminaciones y para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este asesoramiento, gratuito y especializado, se puede solicitar a través de la página web del Instituto Andaluz de la Mujer y del teléfono de atención a las mujeres andaluzas 900 200 999. La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha destacado “la importancia de alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral porque nos va a permitir hacer frente a las brechas de género y discriminaciones que aún sufrimos las mujeres”. En este sentido, ha subrayado la necesidad de acabar con la brecha salarial, favorecer la conciliación y un mayor acceso de las mujeres a los puestos directivos.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/iam/noticias/mas-de-70-empresas-recurren-al-instituto-andaluz-de-la-mujer-para-impulsar-medidas-igualitarias>

La Junta lanza 'Andalucía Sport+i', un nuevo programa enfocado al deporte femenino e inclusivo

La Consejería de Turismo, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía ha presentado 'Sport+i', un programa de actividades destinado a la promoción de la igualdad de género e inclusión de personas con discapacidad en el deporte. A partir de un enfoque dinámico e integrador, 'Sport+i' pretende situar el deporte como una herramienta privilegiada de educación en valores mediante la que fomentar la participación e incrementar la visibilidad de mujeres, niñas y personas con discapacidad, fortaleciendo los vínculos de equipo y reduciendo las barreras y desigualdades. Para ello, se va a organizar un completo ciclo de actividades deportivas en las ocho provincias andaluzas, con hasta 11 disciplinas deportivas y 38 competiciones, incluyendo modalidades individuales y de equipo. Todas ellas se organizan en dos grandes ejes: uno enfocado a promover la igualdad de género y, por tanto, destinado a mujeres, y otro, a la inclusión de personas con discapacidad. De hecho, la propia elección de cada deporte ha respondido a la necesidad de visibilizar la igualdad y la inclusión con valores posibles en el deporte, creando programas mixtos y entablando sinergias y alianzas con federaciones y clubes locales o regionales. En total, se prevé la participación de 2.500 personas y más de 6,5 millones de impactos de la campaña de comunicación asociada, que promocionará el evento y abordará el debate en torno a conceptos como los de inclusión, igualdad, respeto, compañerismo o adaptación.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/cultura/185361/Sport+i/programa/igualdaddegenero/personascondiscapacidad/disciplinasdeportivas/competiciones/ConsejeriadeTurismo/CulturayDeporte/JuntadeAndalucia>

Justicia destina 6,5 millones del Pacto contra la Violencia de Género a reforzar los juzgados, las unidades de valoración y la asistencia letrada

La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública destinará más de 6,5 millones de euros procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a reforzar los juzgados especializados y las unidades de valoración de las víctimas, a la asistencia de abogados y procuradores a las mujeres desde la denuncia y durante todo el proceso judicial, y a dotar a las sedes judiciales de espacios como Salas Gesell y

específicas para las víctimas. El consejero José Antonio Nieto ha detallado en Comisión parlamentaria el reparto de los fondos del Pacto de Estado correspondientes al área de su competencia, 6.598.578,84 euros de los 21,2 millones destinados a Andalucía, recursos que ya se están destinando a dotar de medios humanos y tecnológicos a los juzgados con competencias en violencia de género y ofrecer una atención más personalizada a las mujeres que sufren esta lacra social, que se ha cobrado la vida de 42 de ellas en lo que va de año, 15 en Andalucía.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/185434/Violenciadegenero/Mujeres/Refuerzo/Juzgados/UnidadesdeValoracion/SalasGesell/ConsejeriadeJusticia/AdministracionLocalyFuncionPublica/Junta deAndalucia>

El Observatorio Andaluz de Violencia de Género potenciará su actividad ante el repunte de casos

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de las medidas de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad para el impulso de la actividad del Observatorio Andaluz de la Violencia de Género ante el repunte de casos registrados en los meses de verano. Este foro de trabajo interdepartamental, que cuenta con la participación de todas las administraciones, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Fiscalía Superior de Andalucía, expertos y agentes implicados, tiene como cometido asesorar e investigar sobre la realidad de esta lacra social en Andalucía. La violencia contra las mujeres es la expresión más cruel de la vulneración de los derechos fundamentales como la dignidad, la integridad o la igualdad. Los datos estadísticos en esta materia reflejan la permanencia de esta injusticia en la sociedad, por lo que desde el Gobierno andaluz se va a seguir trabajando contra esta terrible lacra, abordándola de manera trasversal e implicando a diferentes consejerías del Gobierno.

Entre las funciones del Observatorio Andaluz de la Violencia de Género, se encuentran la recogida, análisis y difusión de información relativa a la violencia de género, establecer mecanismos de observación y análisis de la evolución de la violencia de género, formular recomendaciones, así como elaborar informes, estudios de investigación específicos y estadísticas con el fin de conseguir un diagnóstico lo más preciso posible sobre esta problemática. Asimismo, entre sus competencias también está asesorar en esta materia a la Junta de Andalucía y demás instituciones implicadas y favorecer el intercambio y comunicación sobre violencia de género, entre organismos públicos y la sociedad andaluza en general. A esto se añade la evaluación real y efectiva para mejorar las políticas preventivas y de atención a las víctimas.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/185397/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

La Junta concede un centenar de ayudas económicas a víctimas de violencia de género por más de 660.000 euros en el primer semestre

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha concedido 108 ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía en el primer semestre de 2023 por un importe de 668.160 euros. Estas ayudas corresponden a las dos líneas de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a mujeres víctimas de violencia machista que tienen como objetivo contribuir a su recuperación integral potenciando su autonomía, y asegurar unos recursos económicos a aquellas destinatarias que cumplan los requisitos establecidos. En el periodo 2018-2022, tanto el número de ayudas como los fondos destinados a las mismas se han triplicado, pasando de 119 a 360. La evolución de este recurso de apoyo a las mujeres que sufren violencia ha sido tal, que en estos primeros seis meses de 2023 ya se ha superado el presupuesto de todo el año 2018, que ascendió a 564.220,98 euros destinados a 119 ayudas, mientras que hasta junio se han concedido 108 subvenciones con una inversión de 668.160 euros. La publicidad y difusión por parte del Instituto Andaluz de la Mujer ha desencadenado un mayor número de solicitudes, por lo que, tras la experiencia de estos años, se hace necesario una modificación en su tramitación para lograr una mayor eficacia y eficiencia.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/185669/Ayudas/Mujeres/ViolenciadeGenero/Solicitudes/Convocatoria/InstitutoAndaluzdeLaMujer/ConsejeriadelInclusionSocial/Juventud/FamiliaselIgualdad/JuntadeAndalucia>

Andalucía refuerza la formación en violencia de género y publica un catálogo de recursos para las víctimas

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha reiterado la apuesta del Gobierno andaluz por la formación como herramienta para prevenir y combatir la violencia de género, al tiempo que ha subrayado la publicación de un catálogo de recursos de la Junta de Andalucía dirigido a las víctimas y sus familias explicados de manera sencilla y práctica, a fin de acercarles los distintos programas, servicios y ayudas que están a su disposición. Éstas son algunas de las conclusiones de la reunión celebrada en el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) para hacer balance de las comisiones provinciales de seguimiento contra la violencia de género tras el repunte de casos registrado en los meses de verano. Un encuentro al que han asistido la secretaria general de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad, Concepción Cardesa, la directora del IAM, Olga Carrión, y las ocho coordinadoras provinciales del IAM. La consejera ha destacado que es fundamental atender las demandas que surgen de estos foros. Por ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, va a poner en marcha durante octubre y noviembre una formación específica y especializada dirigida a los abogados y abogadas del turno de oficio de violencia de género, ampliable a los miembros del turno de oficio en general. También se va a impartir la formación que acompaña al protocolo de coordinación entre los servicios de atención a la violencia de género de la administración de justicia y el IAM, que se presentó el pasado 25 de julio. López también ha destacado que otra de las propuestas surgidas en el seno de estas comisiones ya está operativa, como es el catálogo con el que, de manera sencilla, las mujeres andaluzas víctimas de violencia de género puedan conocer todos los recursos que ofrece el Gobierno andaluz para su atención. En sus más de 70 páginas se resumen todos los recursos, programas, servicios y ayudas, además se explica cómo acceder a estos. El contenido es muy accesible y sencillo, está estructurado por consejerías de manera muy práctica y útil. Este documento está disponible en la página web del Instituto Andaluz de la Mujer.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/185561/ConsejeriadelInclusionSocial/mujer/violenciadegenero/catalogo/recursos/victimas/malostratos>

López subraya la estabilidad de los centros de la mujer y su personal, con una inversión de 38 millones en los próximos cuatro años

La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha reafirmado el compromiso del Gobierno andaluz con los centros municipales de información a la mujer (CMIM), que se traduce en una inversión de 38 millones de euros en los próximos cuatro años y que dará estabilidad a estos centros y a su personal. López ha subrayado la importancia de estos puntos para la atención de las mujeres del medio rural, especialmente de las víctimas de violencia de género; además, ha destacado que son "un ejemplo de unidad y colaboración entre las administraciones autonómica y local". López ha resaltado que "los centros municipales de información a la mujer son la casa de las mujeres andaluzas, donde se van a sentir atendidas, protegidas y acompañadas". No en vano, son un punto de referencia de información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y violencia de género. Además, fomentan la participación e impulsan programas específicos de desarrollo personal, educativo, orientación profesional y laboral para las mujeres, fundamental en los entornos rurales. Andalucía cuenta actualmente con un total de 179 CMIM, un 5,3% más que en 2018.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/185888/Igualdad/centromunicipaldeinformativamujer/estabilidad/recursos/personal/Trigueros/Huelva/Andalucia/JuntadeAndalucia/GobiernodeAndalucia/ConsejeriadeInclusionSocial/Familias/Juventud/Igualdad/LolesLopez>

Justicia habilita por primera vez 7.300 guardias anuales para que abogados especializados atiendan a las víctimas de violencia de género

La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública ha incrementado el número de guardias anuales para que abogados especializados atiendan a las víctimas de violencia de género hasta alcanzar por primera vez las 7.300, una de las medidas que, en el marco de sus competencias, ha puesto en marcha la Junta de Andalucía en la lucha contra "uno de los grandes dramas que sufre la sociedad" y que "solo se va a ganar desde la unidad". El consejero, José Antonio Nieto, ha expuesto en el Pleno del Parlamento las líneas de actuación puestas en marcha por la Consejería para "facilitar el acceso a la Justicia las mujeres que denuncian violencia de género, para que su acceso sea rápido, ágil y con una protección añadida a la que ofrecemos a cualquier tipo de víctima". El consejero ha instado a los grupos a proponer mejoras en la prevención, protección y ayuda a las mujeres para evitar cifras tan escalofriantes como las 49 mujeres asesinadas en lo que va de año por sus parejas o exparejas. Nieto ha incidido en que las competencias de su Consejería se centran en facilitar el acceso a la Justicia de las mujeres para denunciar y protegerlas de una doble victimización. En estas actuaciones se incluye incrementar las guardias especializadas, "una petición largamente demandada por los colegios de abogados" para garantizar una asistencia profesional a las víctimas. También la formación a los letrados en esta materia, con 11 jornadas organizadas en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Igualdad y Familia, que se celebrarán entre octubre y noviembre en los colegios de abogados. Precisamente, ambas consejerías han suscrito recientemente un protocolo para mejorar la coordinación entre el IAM y el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía (SAVA) en aras de la mejor protección de las mujeres que sufren violencia de género.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/gobiernoaldia/186199/ConsejeriadeJusticia/guardias/abogadosespecializados/victimas/violenciadegenero/malostratos>

Formación para la atención a víctimas de violencia de género con problemas de adicciones

Más de medio millar de profesionales del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y de la red pública de adicciones de Andalucía de la Consejería de Salud y Consumo están recibiendo formación para la implantación a finales de año del Protocolo para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género. El objetivo de esta acción formativa es que los equipos profesionales de ambas redes públicas conozcan de primera mano la realidad que viven estas mujeres, así como el trabajo y la acción coordinada para dar respuesta a sus necesidades reales. No en vano, las mujeres con problemas de adicciones son más vulnerables ante la violencia de género, multiplicándose el número de casos. Así, diversos estudios internacionales señalan que las mujeres en tratamiento por adicción víctimas de violencia de género tienen una incidencia tres veces superior a la de la población general. Con la elaboración de este protocolo, la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y la Consejería de Salud y Consumo buscan garantizar una atención integral e integrada a las mujeres que presentan problemas de adicciones y son víctimas de violencia de género, mediante un marco técnico institucional que regule la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género. Por ello, para la puesta en marcha de esta nueva herramienta se estima fundamental la formación del personal técnico. Para ello, con la colaboración de la Escuela Andaluza de Salud Pública, ha comenzado este programa formativo 'online' de 46 horas de duración y que se extenderá hasta finales de octubre.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/186192/ConsejeriadeSalud/ConsejeriadeInclusionSocial/IAM/profesionales/iam/atencion/victimas/violenciadegenero/adicciones>

López destaca el proyecto pionero andaluz para la detección de víctimas de trata

El Gobierno andaluz, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, ha puesto en marcha un proyecto piloto y pionero para detectar y poder combatir la trata con fines de explotación sexual, o en riesgo de serlo. Este programa se desarrolla en las provincias de Almería, Jaén y Málaga, con la idea de extenderlo al resto de Andalucía. Con una inversión superior al millón de euros, este servicio cuenta con profesionales especializados, unidades móviles, un como con un teléfono de emergencia y sedes físicas en las tres provincias. Entre sus funciones destacan la detección y contacto con mujeres y niñas que se encuentren en una posible situación de explotación sexual, la información integral y el acompañamiento a las víctimas, así como la atención de situaciones de emergencia garantizando la inmediatez en la respuesta a las demandas de las víctimas. También incluye la derivación a recursos asistenciales especializados que permita iniciar con el acogimiento un proceso de recuperación, protección y atención integral de las mujeres y niñas, además de la sensibilización a colectivos profesionales y ciudadanía sobre la situación de la trata en Andalucía. En 2023 este recurso ha atendido a 2.789 mujeres, de las cuales 426 se han confirmado como víctimas de trata con fines de explotación sexual, y se han llevado a cabo 7.044 actuaciones. Las víctimas asistidas son más de 30 nacionalidades, la mayor parte de casos corresponden a mujeres del Magreb, de Europa del Este, y principalmente de Colombia y Rumanía. También se han detectado mujeres españolas y chinas. La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, se ha pronunciado en este sentido cuando ha acompañado en Málaga a la reina doña Leticia en la inauguración del II Congreso Internacional sobre Trata de Seres Humanos, que patrocina el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y organiza Betania. El encuentro se ha centrado en debatir las estrategias para abolir la explotación sexual.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/186215/II Congreso Internacional sobre Trata de Seres Humanos/reinadonaLeticia/proyectopioneroandaluzparaladetecciondevictimasdetrata/explotacionsexual/mujeres/ninas/Andalucia/JuntadeAndalucia>

España y comunidades autónomas

Asesoramiento jurídico sobre violencia de género en el ámbito rural

La Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (Amfar) ofrece un servicio de asesoría jurídica que prestará información y asesoramiento gratuito, confidencial e individualizado a las mujeres rurales víctimas de violencia de género. Se trata de un servicio nacional que Amfar pone en marcha a través del programa 'Prevención de la Violencia y de la Discriminación hacia las Mujeres Rurales', que cuenta con la financiación del Ministerio de Igualdad. Amfar centrará esta atención en el ámbito jurídico y en dar información a las víctimas y sus herederos y/o representantes legales, en caso de fallecimiento, sobre sus derechos, los recursos y las prestaciones económicas y organismos públicos a los que podrán dirigirse para la asistencia social. El programa de Amfar contempla también una línea de fomento del asociacionismo femenino como herramienta para la defensa de los derechos de las mujeres rurales, así como un servicio de información laboral sobre la gestión de sus negocios agrícolas o ganaderos con el objetivo de garantizar su independencia económica. Además, habilitará un espacio digital para dar visibilidad a las víctimas de violencia, reforzado con campañas de difusión en las redes sociales.

https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-asesoramiento-juridico-violencia-genero-ambito-rural-20230916120254.html?utm_source=boletin&utm_medium=email&utm_campaign=epsocial-1900

La gran empresa suspende en igualdad: solo una de cada 15 consejeros ejecutivos es mujer

Menos de un tercio de las personas miembro de los consejos de administración de las empresas cotizadas (31,9%) son mujeres, cuya presencia se reduce al 21,73%, apenas una de cada cinco, entre quienes integran los equipos de alta dirección de esas compañías, dos registros que se sitúan lejos del peso femenino tanto entre la población (51%) como en el mercado laboral (47%) de los activos, (46,5% de los ocupados). Esos datos, que el Ibex35 mejora solo ligeramente con un 37,6% de consejeras y un 23,17% de altas directivas, revelan la brecha de desigualdad que se da en las cúpulas de las grandes compañías, de entre casi quince hasta cerca de treinta puntos, o de entre la mitad y el doble, en función del indicador que se tome como referencia y de que la medida sea lineal o proporcional. Sin embargo, la brecha es mucho mayor si se atiende al poder real de esas mujeres, ya que la tasa de presencia femenina se queda en el 6,7% entre quienes ejercen de consejeros ejecutivos. Entre los consejeros dominicales, la presencia femenina se queda en el 18,1%, lo que supone que apenas una de cada seis se sienta en esas mesas como representante de los inversores cualificados.

<https://www.publico.es/economia/gran-empresa-suspende-igualdad-15-consejeros-ejecutivos-mujer.html>

Internacional

Entra en vigor el Convenio de Estambul en la UE para combatir la violencia de género

El domingo 1 de octubre entra en vigor en la Unión Europea (UE) el Convenio de Estambul, un instrumento jurídico internacional que establece normas para prevenir, perseguir y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas. La adhesión conjunta de la UE a este convenio internacional permitirá aplicar políticas globales y coordinadas a nivel comunitario y los Estados miembros deberán aplicar normas vinculantes para luchar contra la violencia de género. La entrada en vigor del convenio tiene, no obstante, un alcance limitado ya que únicamente será aplicable en los dos aspectos sobre los que la UE tiene competencia: la cooperación judicial en materia penal y el asilo. Sin embargo, los países del club comunitario que todavía no lo han ratificado a título individual, que son seis -Bulgaria, República Checa, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia-, tendrán la obligación de modificar su cuerpo jurídico para adaptarlo a este tratado. La entrada en vigor de este tratado en la UE se produce siete años después de que la Comisión lo propusiera en 2016 y tras sucesivos llamamientos del Parlamento Europeo para adoptarlo que, sin embargo, chocaban con la oposición de los seis países que no se habían adherido. No obstante, tras el dictamen del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que determinó en octubre de 2022 que el Convenio puede adoptarse sin necesidad de unanimidad en el Consejo y, por tanto, pese al rechazo de los países no adheridos, la ratificación conjunta de la UE adquirió un impulso.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20230929/9262916/entra-vigor-convenio-estambul-ue-combatir-violencia-genero.html>

El COI y ONU Mujeres firman un acuerdo para favorecer el avance de la igualdad de género en el deporte

El Comité Olímpico Internacional (COI) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres han renovado este martes su acuerdo, que llevaba vigente desde 2012, para favorecer la igualdad de género en y a través del deporte, utilizándolo para empoderar a las mujeres y las niñas. Mediante el nuevo acuerdo, el COI y ONU Mujeres se centrarán en tres objetivos principales, como son promover políticas de gobernanza e inversiones sensibles al género; crear oportunidades seguras y equitativas para que las mujeres y las niñas se beneficien del deporte, la actividad física y la educación física; y prevenir la violencia de género. El Memorando de Entendimiento va acompañado de un Plan General de Actividades de dos años de duración que apoyará el cumplimiento de las prioridades del COI en materia de igualdad de género, que se establecen en sus Objetivos de Igualdad de Género e Inclusión para 2021 a 2024.

<https://www.europapress.es/deportes/olimpiadas-00169/noticia-coi-onu-mujeres-firman-acuerdo-favorecer-avance-igualdad-genero-deporte-20230919121946.html>

Informes

La empleabilidad de los jóvenes en España: ¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios? Fundación CYD, 2023

La base de cotización media anual de las y los egresados a los cuatro años de finalizar los estudios es de 28.081,65 euros y, de media, ellas ganan 2.353 euros menos que los hombres. El 16,54% de las mujeres tiene una base media de cotización superior a 36.000 euros, frente al 24,69% de los hombres.

Así lo refleja la publicación de la Fundación CYD 'La empleabilidad de los jóvenes en España: ¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios?', que analiza la situación laboral en marzo de 2020 de los titulados de grado en el curso 2015-2016. El informe muestra las condiciones laborales de las y los titulados en función del ámbito y subámbito de los estudios cursados, así como la evolución en la oferta y demanda de plazas en la universidad pública presencial. La Fundación CYD también profundiza, entre otros factores, en las **diferencias que se dan en los resultados entre mujeres y hombres**, y entre aquellos estudiantes que proceden de universidades públicas y privadas. La publicación analiza la evolución, en los últimos 7 años, de la oferta de plazas en las universidades, así como las titulaciones que los estudiantes escogen como primera opción, poniendo de manifiesto que la oferta no crece al mismo ritmo que la demanda en aquellos ámbitos de estudio más solicitados.

<https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/empleabilidad-graduados-universitarios/>

Recopilación de datos sobre mecanismos institucionales para la igualdad de género y la transversalidad de género: Informe metodológico. Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), 2023

Data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming: Methodological report

Este informe describe el enfoque y la metodología utilizados en la recopilación de datos de 2021 del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por su siglas en inglés) sobre los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género.

El establecimiento de mecanismos institucionales para promover el status de las mujeres fue propuesto por primera vez durante la Conferencia Mundial del Año Internacional de las Mujeres en 1975. Posteriormente, en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing (BPfA por sus siglas en inglés) identificó el área H: Mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, como una de las doce áreas críticas para lograr la igualdad de género. La BPfA también subrayó la importancia de los mecanismos institucionales para el desarrollo en las 11 áreas de preocupación restantes, ya que la existencia de iniciativas nacionales efectivas para promover e incorporar la igualdad de género como una cuestión universal fortalece la capacidad de implementar medidas pertinentes en todas las áreas de interés. El Consejo de la Unión Europea ha adoptado formalmente un conjunto de indicadores para monitorear la implementación de la mencionada área H de la BPfA en los Estados miembros de la UE, que se recogen en este informe, así como la metodología utilizada para su cálculo.

<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Data%20collection%20on%20institutional.pdf>

Objetivos fuera de rumbo: Acelerando los ODS con las niñas y las jóvenes. Plan Internacional, 2023

El nuevo informe de Plan Internacional 'Objetivos fuera de rumbo: Acelerando los ODS con las niñas y las jóvenes', lanzado en el marco de la 78ª Asamblea General de Naciones Unidas, revela que entre 2015 y 2020 ha habido mínimos avances en materia de igualdad de género a nivel mundial, de hecho, harán falta otros 131 años para alcanzarla. Según la ONG, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) deberían acelerar este proceso, sin embargo, si sigue el ritmo actual, sólo se conseguirían el 12% de ellos. La investigación, realizada

en 26 países, revela que, si no se acelera el progreso y se ponen en marcha acciones más ambiciosas, la agenda de los ODS tendrá un impacto poco significativo en la vida de las niñas y mujeres jóvenes.

https://plan-international.es/?post_type=informes&p=30229&preview=true

Programas de financiación para la inclusión financiera de las mujeres y el acceso a la financiación para las MyPymes de mujeres: Resultados de una encuesta de bancos públicos de desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ONU Mujeres, 2023

Financing Programs for Women's Financial Inclusion and Access to Finance for Women MSMEs: Results from a Survey of Public Development Banks

Este informe presenta los aspectos más destacados de una encuesta dirigida a los bancos públicos de desarrollo (PDB sus siglas en inglés) como parte de la agenda 2023 de la Coalición de la Cumbre de Finanzas en Común (FICS por su siglas en inglés) sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en los Bancos de Desarrollo, copresidida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ONU Mujeres. La encuesta, que fue completada por 54 bancos públicos de desarrollo, tenía como objetivo examinar cómo estos están atendiendo a las mujeres y sus empresas al mapear los programas existentes e identificar las prácticas, innovaciones, desafíos y oportunidades actuales en esta agenda. Los hallazgos clave sugieren que los BPD ofrecen una diversidad de programas, tipos de productos y enfoques innovadores, con capacidades institucionales variadas que van desde la etapa de desarrollo hasta sistemas bien establecidos que apoyan la financiación productiva, el desarrollo empresarial, la financiación verde y la educación y alfabetización financiera en empresas lideradas por mujeres micro, pequeñas y medianas. Si bien persisten los desafíos, en particular la falta de datos desagregados por sexo y una comprensión inadecuada de las necesidades y preferencias financieras de las mujeres, existen oportunidades para ampliar estos programas, por ejemplo aprovechando su impacto social positivo y el creciente potencial de mercado.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Financing-Programs-for-Womens-Financial-Inclusion-and-Access-to-Finance-for-Women-MSMEs--Results-from-a-Survey-of-Public-Development-Banks.pdf>

Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: El Panorama de Género 2023. ONU Mujeres y ONU DESA, 2023

Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023

A pesar de los esfuerzos globales, el mundo no logra alcanzar la igualdad de género. Así lo pone de manifiesto el informe publicado de forma conjunta por ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (ONU DESA). Bajo el título Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: El Panorama de Género 2023, el documento esboza un panorama preocupante a medio camino de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En él se advierte de que, si se mantienen las tendencias actuales, más de 340 millones de mujeres y niñas -un 8% estimado de la población femenina mundial- vivirán en la pobreza extrema en 2030, y cerca de una de cada cuatro sufrirá inseguridad alimentaria moderada o grave. La brecha de género en los puestos de poder y liderazgo sigue estando muy arraigada y, al ritmo actual de progreso, la próxima generación de mujeres seguirá dedicando una media de 2,3 horas diarias más al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres. Además, esta publicación ofrece un análisis exhaustivo del estado actual de la igualdad de género en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y pone de relieve las tendencias predominantes, las lagunas y los recientes retrocesos en el camino hacia la consecución de la igualdad de género para 2030.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-en.pdf>

ANEXO DE DEFINICIONES Y FUENTES

INDICADOR	DEFINICIÓN
Población residente	Personas que en la fecha de referencia tienen establecida su residencia habitual en un determinado ámbito geográfico.
Índice coyuntural de fecundidad o número de descendientes por mujer	Suma de las tasas de fecundidad por edad extendida a todas las edades fértiles (de 15 a 49 años).
Edad media a la maternidad	Media ponderada de las edades a la maternidad, siendo los coeficientes de ponderación las tasas específicas de fecundidad por edad.
Población inactiva	Personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
Población activa	Conjunto de personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia de la encuesta (EPA).
Tasa de actividad	Cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
Población ocupada	Personas mayores de 16 años que, durante la semana de referencia de la encuesta (EPA), tuvieron un empleo por cuenta ajena o ejercieron una actividad por cuenta propia.
Tasa de empleo	Cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años expresado en porcentaje.
Tasa de temporalidad	Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de asalariadas/os.
Población parada	Personas mayores de 16 años que durante la semana de referencia de la encuesta (EPA) estuvieran sin trabajo, o disponibles para trabajar, o buscando activamente un trabajo.
Tasa de paro	Cociente entre el número de personas paradas y el de activas expresado en porcentaje
Población desempleada que busca el primer empleo	Personas paradas que no han trabajado con anterioridad.
Población desempleada de larga duración	Personas paradas que llevan más de dos años en búsqueda de empleo.
Paro registrado	Demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, excepto las que se encuentran en determinadas situaciones que detalla la OM de 11 de marzo de 1985.
Contratos registrados	Incluyen, además de aquellos contratos que son registrados en las Oficinas públicas de empleo, las comunicaciones de contratación efectuadas por los empresarios a dichas Oficinas.
Contratos indefinidos	Contratos concertados sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios.
Contratos temporales	Contratos concertados con límites de tiempo a la prestación de servicios.
Afiliación a la SS	Personas trabajadoras afiliadas, al último día de cada mes, a los distintos regímenes de la Seguridad Social en situación de alta laboral y situaciones asimiladas.
Trabajo por cuenta propia	Personas que han trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un beneficio o ganancia familiar o estar temporalmente ausentes del trabajo por razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empresa.
Asalariados/as	Personas que han trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un sueldo o salario, en efectivo o en especie, o estar temporalmente ausentes del trabajo por razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empleo y que el período total de la ausencia sea inferior o igual a tres meses o, siendo superior, que el porcentaje de salario recibido sea del 50% o más.
Tasa de ocupación a tiempo completo	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo completo y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
Tasa de ocupación a tiempo parcial	Cociente entre el número de personas ocupadas a tiempo parcial y el número total de personas ocupadas expresado en porcentaje.
Ganancia media anual	Remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social.
Ganancia media hora	Se obtiene a partir de la ganancia bruta anual dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
Brecha de género	Diferencia del valor de cualquier variable entre hombres y mujeres, en porcentaje del valor para los hombres.
Brecha salarial	Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres.
Abandono educativo temprano	Porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la educación secundaria de segunda etapa y no ha seguido ningún tipo de estudio o formación en las cuatro últimas semanas.
Esperanza de vida al nacer	Media de años que se espera que una persona viva desde el momento de su nacimiento, si se mantiene el patrón de la mortalidad del período observado.
Esperanza de vida a los 65 años	Media de años de vida futura a partir de 65 años, si se mantiene el patrón de la mortalidad del período observado.
Tasa de mortalidad infantil	Defunciones de personas menores de 1 año de edad por cada 1000 nacidas vivas.
Incidencia de IVE's	Número de interrupciones voluntarias del embarazo por 1.000 mujeres entre 15 y 44 años.
La tasa de riesgo de pobreza	Porcentaje de población que está en alguna de estas situaciones: en riesgo de pobreza; en carencia material severa; o en hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo.
Umbral de pobreza	El 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas.
Estado de salud percibida	Proporción de personas que consideran bueno o muy bueno su estado de salud.
Licencias Federativas	Licencia deportiva expedida por la federación andaluza correspondiente a la modalidad deportiva practicada.

Fuentes

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
 Instituto Nacional de Estadística
 Ministerio de Trabajo y Economía Social
 Ministerio de Sanidad.
 Ministerio de Cultura y Deporte
 Ministerio de Educación y Formación Profesional