

Boletín de presupuesto y género
Diciembre 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.....	21

Boletín de Presupuesto y Género n° 103
Este boletín tiene una periodicidad mensual

1. NOTA SOBRE PRESUPUESTO Y GÉNERO

Índice de igualdad de género 2023. Hacia una transición verde en transportes y energía.

El **Índice de igualdad de género**, que elabora y publica el **Instituto Europeo para la igualdad de género (EIGE)** desde hace diez años, y que mide la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en los países de la UE, **muestra en su última edición el mayor avance de la década**, alcanzando **un valor de 70,2 puntos sobre 100**. Sin embargo, no hay margen para la complacencia. Los logros siguen siendo demasiado lentos, y en buena parte, poco consolidados, ya que la experiencia muestra que cualquier coyuntura adversa justifica el retroceso cuando de igualdad de género se trata. Por ejemplo, según este Informe sobre el índice para 2023, **incluso los países más avanzados pueden estancarse o experimentar retrocesos**, como en el caso de Finlandia y Francia, o por el contrario, avanzar a mayor ritmo que la media, pese a tener valores más bajos del índice, como ha ocurrido en Portugal, Malta e Italia, gracias a las medidas implementadas.

Si se analizan los principales matices de esta última edición del Índice, se observa en primer lugar que **el uso del tiempo sigue siendo desfavorable a las mujeres**, en cuanto a la dedicación a trabajos no remunerados, ya que aunque la brecha de género en este indicador está disminuyendo, lo hace no por un reparto más equitativo de estas tareas entre mujeres y hombres, sino porque las nuevas tecnologías asistenciales y del empleo en el sector, hacen que descienda el número de mujeres al frente de estos cuidados. Es decir, la desigualdad estructural de género en la asignación de roles de cuidado se mantiene. Se ha avanzado igualmente en otra de las principales áreas de desigualdad de género: la de los **puestos de poder**. Por primera vez en diez años, el número de mujeres en los parlamentos y en los consejos de administración converge en **un 33 %**, gracias a los cambios legislativos emprendidos en varios países, que han establecido cuotas de presencia femenina en los consejos de administración.

Por último, aunque ha habido importantes avances en cuanto a la **flexibilidad en el trabajo**, la **segregación laboral no ha cambiado en los diez años registrados**. Las mujeres no están tan involucradas como podrían en profesiones de demanda creciente por la transición digital y ecológica, en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), y aunque su participación aumenta, no se está produciendo un movimiento de hombres hacia las profesiones feminizadas, relacionadas con educación, salud y bienestar (ESB).

Por tanto, **la mejora global del Índice de Igualdad de Género de este año muestra que el progreso es posible, pero los matices indican que sigue siendo frágil** cuando no está respaldado por acciones integrales en todos los ámbitos y en todos los Estados miembros de la UE. El trabajo aún no está terminado. Se debe continuar avanzando, con una perspectiva interseccional, especialmente en relación con el **cambio climático**. El Informe de 2023 se centra especialmente en la transición justa desde el punto de vista de género, hacia la energía y los transportes verdes, señalando en todo caso la mayor vulnerabilidad de las mujeres asociada a su peor situación económica y laboral.

En cuanto a **España, su valor del Índice la sitúa en la cuarta posición en cuanto a igualdad de género en la UE**, con un puntaje de 76,4 sobre 100, por encima del conjunto de la Unión Europea en 6,2 puntos. Si se analiza la evolución desde 2020, la puntuación de España ha subido 1,8 puntos, y ganado dos posiciones en el ranking, debido a las mejoras en el uso del tiempo (+6,4 puntos) y en el área de conocimiento (+1,7 puntos). Sin embargo, en el área de empleo, la posición de España ha caído 5 puestos, hasta el puesto 17, y en la de salud, un puesto, hasta la posición 6.

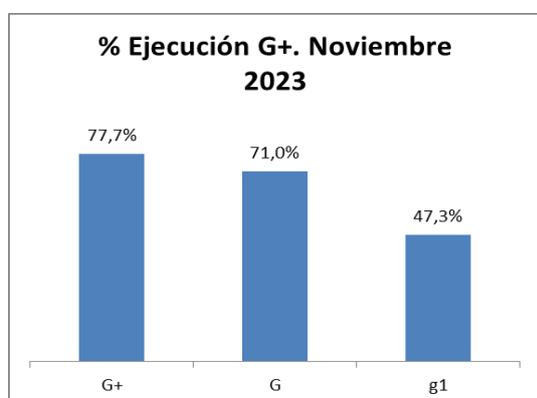
Fuente: EIGE (2023). Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy, Publications Office of the European Union.

2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO PROGRAMAS G+

SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO G+ 2023 (euros)							nov-23
	Créd. Inicial	Modific. presupuestarias	Crédito definitivo	OORR	% Ejecución	% Evol Interanual OORR	Var. Abs Interanual OORR
G+	24.629.615.333	2.076.171.136	26.705.786.469	20.743.451.979	77,7%	7,4%	1.425.247.083
G	7.472.598.692	305.740.993	7.778.339.685	5.523.005.881	71,0%	10,8%	538.017.969
g1	3.014.533.958	223.369.590	3.237.903.548	1.533.136.836	47,3%	25,7%	313.541.997
Total general	35.116.747.983	2.605.281.718	37.722.029.701	27.799.594.696	73,7%	8,9%	2.276.807.048

En el mes de noviembre de 2023 se registró un crédito presupuestario definitivo de 37.722 millones de euros. Se trata del crédito pertinente para la igualdad de género, determinado en función de la clasificación de los programas según la Escala G+, que los agrupa según su relevancia para generar cambios en las desigualdades entre mujeres y hombres¹. Se llega a ese crédito definitivo tras efectuar modificaciones presupuestarias sobre el crédito inicial por valor de 2.605,3 millones de euros, que suponen un 7,4% de incremento. Según la clasificación G+ de los programas presupuestarios, las modificaciones son proporcionalmente más altas en los de máxima relevancia, que se ven incrementados en un 8,4%, 2.076,2 millones de euros, hasta un crédito definitivo de 26.705,8 millones de euros, el 70,8% del total. A continuación, se encuentra el incremento que experimentan los programas g1, del 7,4% sobre el crédito inicial, 223,4 millones de euros, que llevan el crédito definitivo hasta la cifra de 3.237,9 millones de euros, el 8,6% del total, peso similar al que suponían en el crédito inicial. El incremento de los programas de relevancia media-alta o G es el tercero en cuanto a porcentaje de subida, un 4,1%, 305,7 millones de euros, hasta 7.778,3 millones de euros, el 20,6% del total.

El cuanto a los avances en la ejecución del presupuesto, en noviembre se encontraba ejecutado el 73,7% del crédito definitivo, lo que supone 27.799,6 millones de euros en reconocimiento de obligaciones, un 8,9% más que en el mismo mes de 2022, o 2.276,8 millones de euros en términos absolutos. Por tipo de programa, la ejecución más alta fue la de los programas G+, un 77,7%, con reconocimiento de obligaciones por valor de 20.743,5 millones de euros, un 7,4% más que el año anterior (1.425,2 millones de euros más). Le sigue la ejecución de los programas G, de un 71%, correspondiente a un reconocimiento de obligaciones de 5.523 millones de euros, un 10,8% mayor a la de 2022, o 538 millones de euros más. Para terminar, la ejecución de los programas g1 alcanzó el 47,3%, lo que significa que se reconocieron obligaciones por 1.533,1 millones de euros, un 25,7% mayor en términos interanuales a la cifra de 2022 (313,5 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	Empleo	2,5	3,7	1,6	2,5	3,2	1,9	3T 23	La población activa sube en igual proporción en Andalucía y en España. El incremento es más fuerte para las mujeres.
1.2	Población activa	2,5	3,7	1,6	2,5	3,2	1,9	3T 23	La población activa sube en igual proporción en Andalucía y en España. El incremento es más fuerte para las mujeres.
1.2	Tasa de actividad (valor)	57,7	52,3	63,3	59,4	54,7	64,4	3T 23	La tasa de actividad es ligeramente más alta en España que en Andalucía, y mayor para los hombres en ambos territorios.
1.3	Variación de la tasa de actividad	0,7	1,2	0,3	0,5	0,9	0,2	3T 23	Sube la tasa de actividad, en mayor medida para las mujeres.
1.4	Población ocupada	2,9	5,9	0,6	3,5	4,7	2,5	3T 23	El empleo aumenta anualmente en Andalucía y España, más para las mujeres.
1.5	Agro	-6,6	7,8	-10,2	-3,7	3,0	-5,6	3T 23	Bajada del empleo en el agro con respecto a 2022, más acusada en Andalucía. En ambos contextos, el descenso se debe a la bajada del empleo masculino.
1.6	Industria	-4,0	-10,0	-2,2	0,5	2,4	-0,2	3T 23	Baja el empleo en la industria en Andalucía, en mayor medida para las mujeres. Sube en España, solo para las mujeres, descendiendo entre los hombres.
1.7	Construcción	-2,6	-3,7	-2,5	3,7	3,4	3,8	3T 23	El número de personas de ambos sexos trabajando en el sector de la construcción desciende con respecto a 2022 en Andalucía, y sube en España.
1.8	Servicios	5,0	6,9	3,1	4,4	5,0	3,6	3T 23	El sector servicios sube anualmente por décimo trimestre. En el trimestre analizado, es mayor la subida del empleo femenino, sobre todo en Andalucía.
1.9	Tasa de empleo (valor)	46,9	41,1	53,0	52,4	47,3	57,8	3T 23	La tasa de empleo Andaluza se sitúa 5,5 puntos por debajo de la nacional. Es en torno a diez puntos mayor para los hombres en Andalucía y España.
1.10	Variación de la tasa de empleo	0,8	1,8	-0,3	1,0	1,4	0,5	3T 23	Sube la tasa de empleo con respecto al mismo trimestre de 2022, excepto para los hombres andaluces, cuya tasa desciende tres décimas.
1.11	Trabajador/a por cuenta propia	3,0	3,4	2,8	0,5	1,3	0,0	3T 23	El autoempleo aumenta anualmente por tercer trimestre consecutivo, de manera más pronunciada en Andalucía que en España. Lo hace en mayor medida entre las mujeres.
1.12	Tasa de empleo por cuenta propia	16,2	12,5	19,2	14,7	11,3	17,7	3T 23	La tasa de autoempleo es mayor en Andalucía que en España, en 1,5 puntos porcentuales. Es mayor para los hombres en ambos casos.
1.13	Variación tasa de empleo cuenta propia	0,0	-0,3	0,4	-0,5	-0,4	-0,4	3T 23	Permanece estable la tasa de autoempleo global en Andalucía, aunque por sexo, baja levemente con respecto a 2022 para las mujeres y sube, también ligeramente, para los hombres. En España, baja medio punto para los dos sexos.
1.14	Asalariados/as	2,9	6,2	0,1	4,1	5,3	3,1	3T 23	Aumenta anualmente el número de asalariados, más en España que en Andalucía. Sube más intensamente entre las mujeres.
1.15	Asalariados/as con contrato indefinido	10,6	12,9	8,8	7,9	9,2	6,8	3T 23	La contratación indefinida aumenta en comparación con el mismo trimestre de 2022, en mayor proporción que el conjunto de la contratación. Andalucía experimenta una subida más fuerte, y en ambos contextos el incremento entre las mujeres es más intenso.
1.16	Asalariados/as con contrato temporal	-17,7	-11,0	-23,4	-11,0	-8,3	-14,1	3T 23	Baja por sexto trimestre el número de personas con contrato temporal, en mayor medida en Andalucía que en España. Por sexo, el descenso es más alto entre los hombres.
1.17	Tasa de temporalidad	21,9	23,3	20,7	17,3	19,5	15,1	3T 23	Andalucía presenta una tasa de temporalidad más alta que la del total nacional. Por sexo es mayor la femenina.
1.18	Variación de la tasa de temporalidad	-5,5	-4,5	-6,4	-2,9	-2,9	-3,0	3T 23	Descenso anual de la tasa de temporalidad, más alto en Andalucía, y mayor para los hombres, sobre todo en Andalucía.

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

Áreas / indicadores*	Andalucía			España			Período	Comentario
	Total	M	H	Total	M	H		
1 Empleo								
1.19 Ocupación a tiempo completo	2,9	7,0	0,2	3,7	5,6	2,4	3T 23	La ocupación a tiempo completo aumenta interanualmente, en mayor medida la femenina. Esa diferencia es más fuerte en Andalucía que en España.
1.20 Tasa de ocupación a tiempo completo (valor)	86,3	77,6	93,4	87,4	80,2	93,6	3T 23	La tasa de ocupación a tiempo completo de los hombres supera a la de las mujeres, en 15,8 puntos en Andalucía y en 13,4 en España.
1.21 Variación de la tasa de ocupación a tiempo completo	-0,1	0,8	-0,4	0,2	0,6	-0,1	3T 23	Variación negativa de la tasa de ocupación a jornada completa en Andalucía a consecuencia del descenso para los hombres. En España sube 2 décimas, aunque baja para los hombres.
1.22 Ocupación a tiempo parcial	3,2	2,1	6,3	2,1	1,4	4,0	3T 23	El empleo a tiempo parcial aumenta en Andalucía y España, particularmente para los hombres.
1.23 Tasa de ocupación a tiempo parcial (valor)	13,7	22,4	6,6	12,6	19,8	6,4	3T 23	La proporción de mujeres que trabajan a tiempo completo es 15,8 puntos porcentuales mayor para las mujeres en Andalucía, y 13,4 en España.
1.24 Variación de la tasa de ocupación a tiempo parcial	0,1	-0,8	0,4	-0,2	-0,6	0,1	3T 23	En Andalucía sube la tasa de empleo a tiempo parcial, debido al aumento para los hombres, y en España baja, a consecuencia del descenso para las mujeres.
1.25 Población parada	0,9	-3,7	6,8	-4,2	-5,5	-2,6	3T 23	Sube casi una décima el paro en Andalucía, debido al aumento entre los hombres, ya que baja para las mujeres. En España, desciende para ambos sexos.
1.26 Tasa de paro (valor)	18,7	21,4	16,3	11,8	13,6	10,3	3T 23	La tasa de paro es más alta en Andalucía que en España en 6,8 puntos. Por sexo, es más alta la femenina, y esta diferencia es mayor en Andalucía (5,2 puntos porcentuales) que en España (3,3).
1.27 Variación de la tasa de paro	-0,3	-1,7	0,8	-0,8	-1,3	-0,5	3T 23	Baja la tasa de paro, solo para las mujeres en Andalucía, y para ambos sexos en España.
1.28 Parados/as que buscan primer empleo	18,9	-8,0	61,7	-8,0	-18,2	4,5	3T 23	El número de personas que buscan su primer empleo sube anualmente en Andalucía, y baja en España. En los dos territorios baja solo para las mujeres, aunque más en España. Destaca el fuerte incremento anual del dato para los hombres en Andalucía.
1.29 Parados/as larga duración (> 2 años)	-1,8	-2,2	-1,3	-15,0	-16,1	-13,5	3T 23	Las personas que llevan más de dos años paradas son menos que en 2022, especialmente en el conjunto nacional, con un descenso 13,1 puntos mayor que el de Andalucía. Por sexo, es más intensa la bajada para las mujeres.
1.30 Población inactiva	-0,5	-1,1	0,3	0,2	-0,3	0,9	3T 23	La población inactiva desciende anualmente en Andalucía debido a la bajada para las mujeres. Sube en España para el conjunto, aunque también baja en el caso de las mujeres.
1.31 Por motivos de estudio	-6,4	-1,8	-11,3	0,9	2,8	-1,3	3T 23	Baja la inactividad por dedicación a los estudios en Andalucía, con respecto a 2022, especialmente entre los hombres. Sube en España, pero solo para las mujeres.
1.32 Por jubilación	-1,4	-1,7	-1,1	1,3	2,6	0,5	3T 23	Bajada anual del número de personas que reciben una jubilación en Andalucía. En España aumenta. En ambos casos la variación es más alta en las mujeres.
1.33 Por labores del hogar	3,0	0,8	19,6	-1,4	-1,7	1,0	3T 23	La inactividad por dedicación a tareas del hogar es mayor que en 2022 en Andalucía, destacando la subida para los hombres. En España, baja este motivo de inactividad, a causa del descenso en las mujeres.
1.34 Paro registrado	-5,2	-3,9	-7,1	-5,1	-4,8	-5,6	NOV 23	Trigésimo primer mes de descenso interanual del paro. Baja más para los hombres, especialmente en Andalucía.
1.35 Contratos registrados	-7,3	-9,3	-5,8	-4,8	-5,0	-4,6	NOV 23	El número total de contratos registrados continúa bajando (diecisiete meses de descenso). La disminución es mayor en Andalucía que en España, y es de más envergadura entre las mujeres, en ambos territorios.
1.36 Indefinidos	-14,1	-19,6	-10,8	-8,6	-10,4	-7,2	NOV 23	La contratación indefinida experimenta un decremento, que en Andalucía casi dobla al de la contratación en su conjunto. Baja ostensiblemente más para las mujeres.
1.37 Temporales	-1,7	-2,5	-1,0	-1,9	-1,5	-2,3	NOV 23	Bajada interanual de los contratos temporales, de menor intensidad que la de la contratación global. En Andalucía disminuye más para las mujeres, y en España para los hombres.
1.38 Variación tasa de temporalidad en contratos registrados	3,3	4,5	2,6	1,7	2,2	1,3	NOV 23	Sube la temporalidad de la contratación registrada, más entre las mujeres, y en conjunto, más en Andalucía. Se trata del octavo mes de subida.
1.39 Afiliaciones SS	2,9	2,9	3,0	3,1	3,6	2,6	NOV 23	El número de personas afiliadas a la Seguridad Social, medido en el último día del mes, aumenta de nuevo en términos anuales. Sube en mayor proporción para las mujeres en España.

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

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

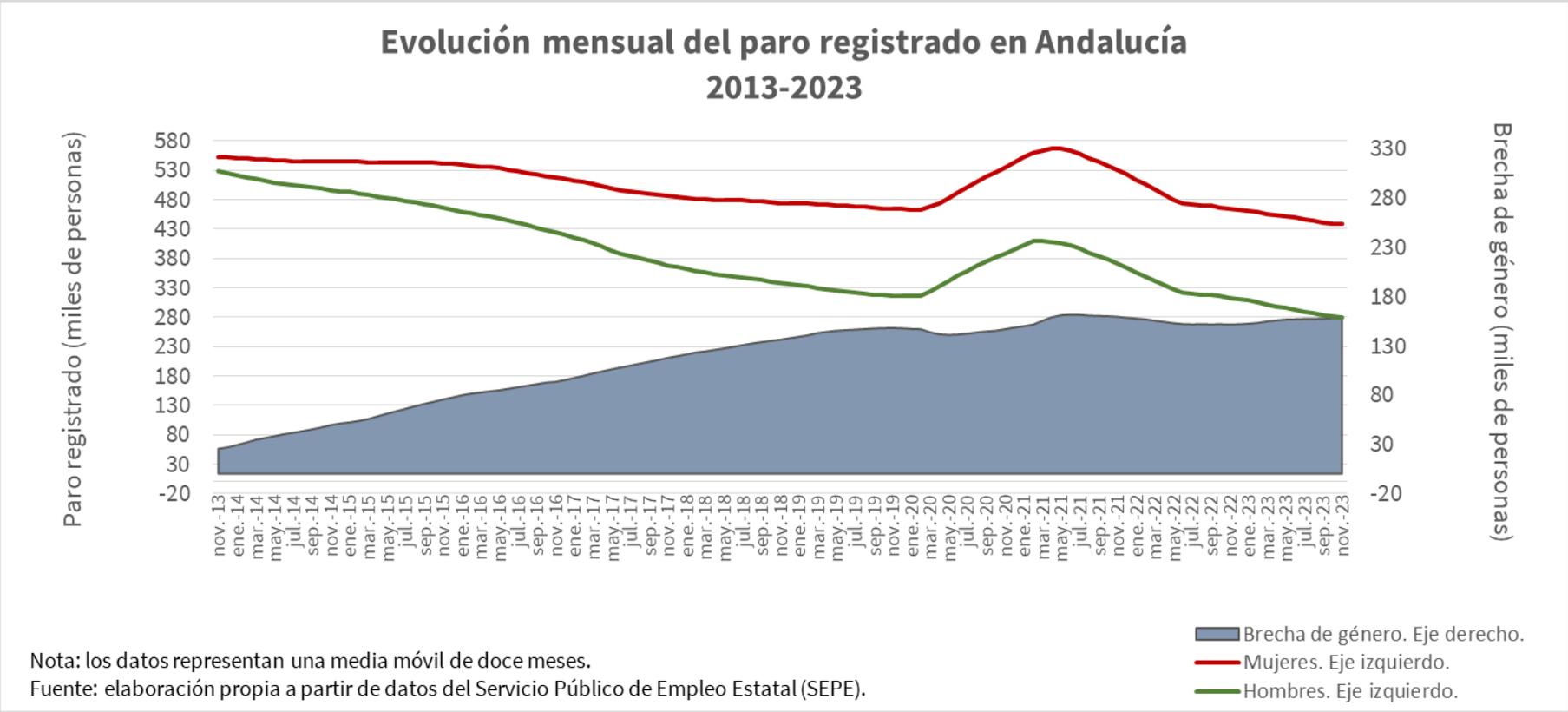
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
2	Empleo, protección social y conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar							
2.28	Estructura salarial: Ganancia media anual (euros)	20.427,8	25.464,8	23.176,0	28.388,7			2021
2.29	Estructura salarial: Ganancia media hora (euros)	14,1	15,5	15,6	17,3			2021
2.30	Brecha salarial (%)	9,2		9,8				2021
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)	84,5	79,2	85,7	80,4	83,4	78,0	2022
5.2	Esperanza de vida a los 65 años (años)	21,8	18,2	23,0	19,1	21,2	17,8	2022
5.3	Tasa de mortalidad infantil (‰)	2,2	3,1	2,3	2,9			2022
5.4	Incidencia IVEs (‰)	12,1		11,7				2022
5.5	Casos acumulados de VIH-SIDA	17,3	82,7	20,2	79,8			2022
5.6	Población que percibe su estado de salud como buena o muy buena (%)	67,8	72,8	67,6	72,8			2022
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

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

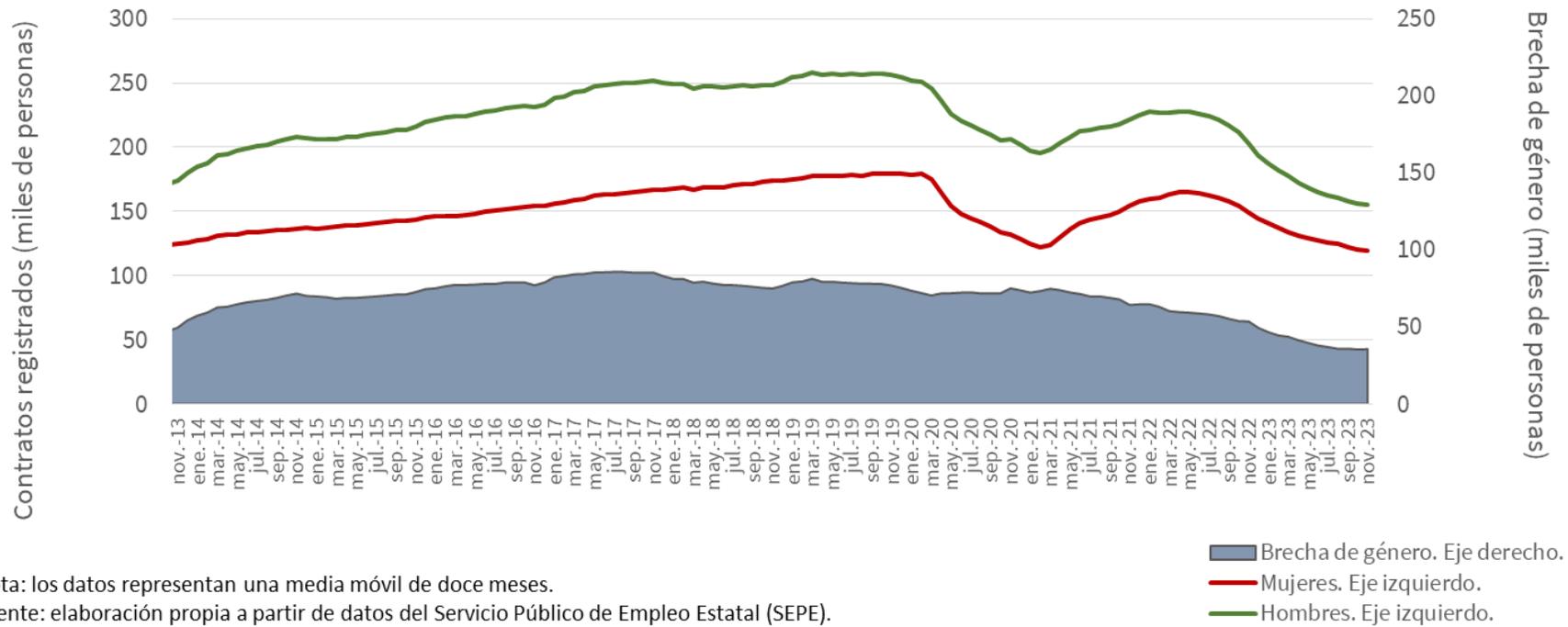
Áreas / indicadores*		Andalucía		España		UE		Período
		M	H	M	H	M	H	
7	Poder y toma de decisiones							
7.1	Composición de Parlamentos Autonómicos	47,7	52,3	47,3	52,7			2022
7.2	Alcaldías	24,2	75,8	22,4	77,6			2022
7.3	Gobiernos autonómicos	50,0	50,0	45,6	54,4			2022
8	Vulnerabilidad y múltiple discriminación							
8.1	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)	37,3	34,3	27,2	24,8	22,6	20,7	2022 (1)
8.2	Personas con certificado discapacidad	43,7	56,3	45,6	54,4			2021
9	Deportes							
9.1	Licencias federativas	19,1	80,9	24,3	75,7			2022

(1) Datos de 2021 para la UE

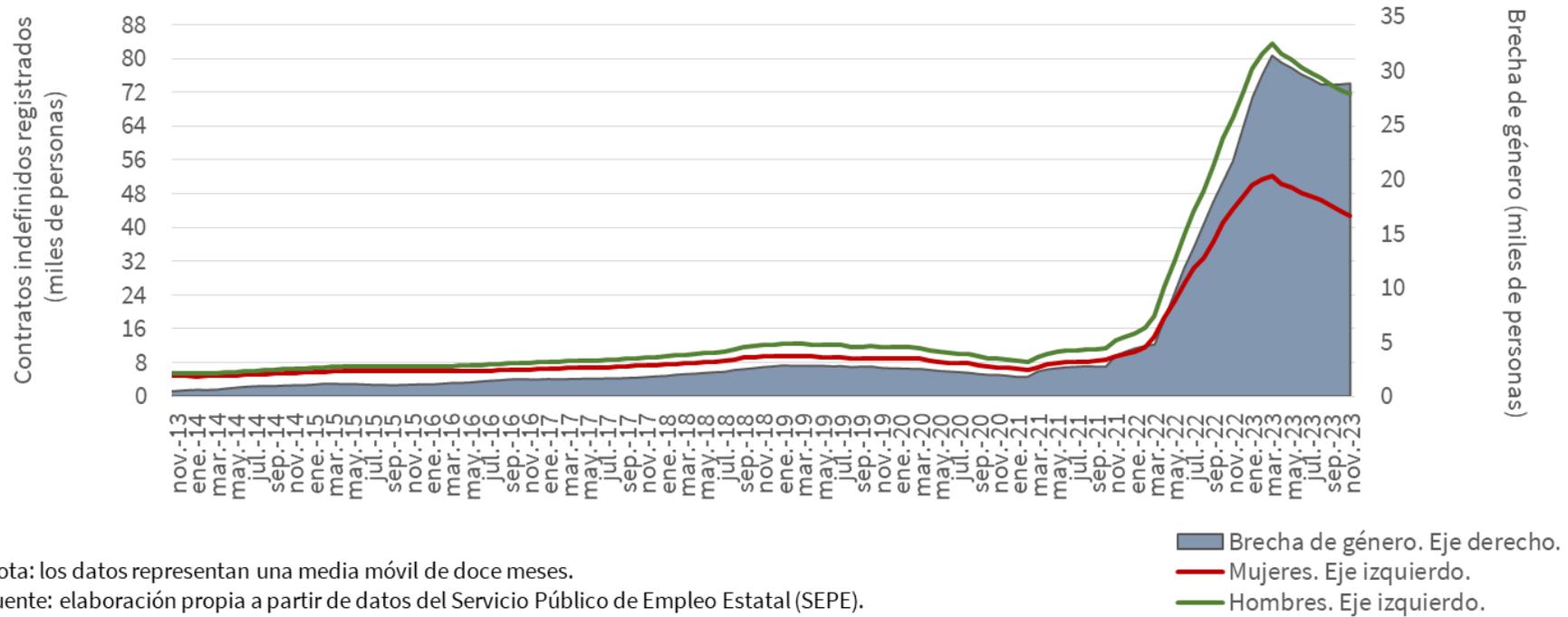
5. ANEXO GRÁFICO



Evolución mensual de contratos registrados en Andalucía 2013-2023



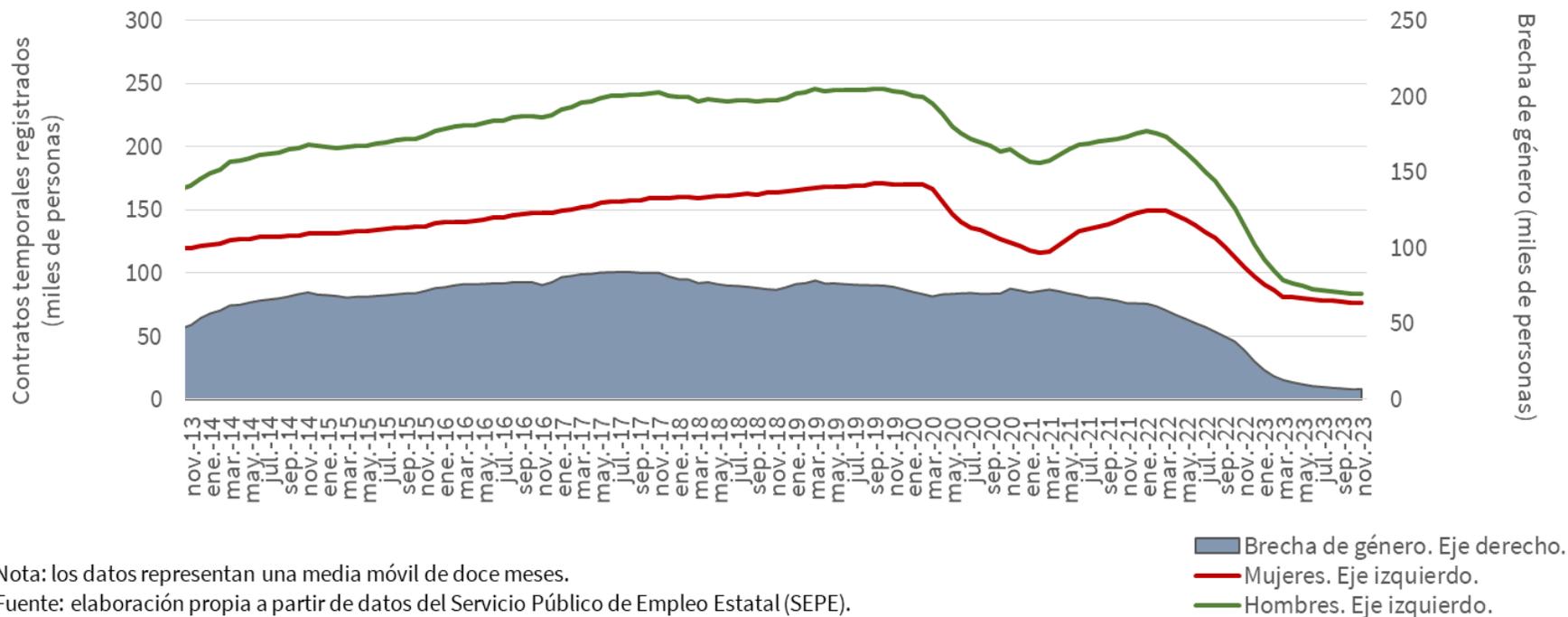
Evolución mensual de contratos indefinidos registrados en Andalucía 2013-2023



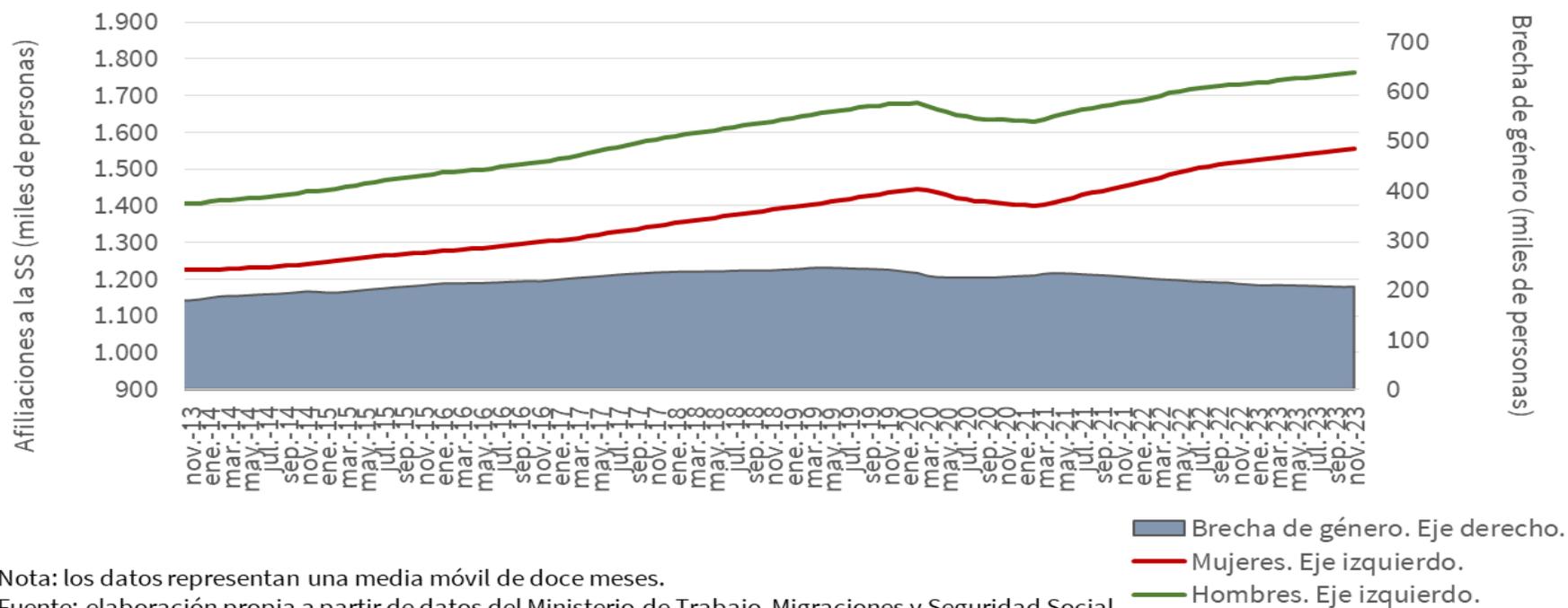
Nota: los datos representan una media móvil de doce meses.

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

Evolución mensual de contratos temporales registrados en Andalucía 2013-2023



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



6. NOTICIAS E INFORMES DE ECONOMÍA, PRESUPUESTO Y GÉNERO

NOTICIAS

Andalucía

Andalucía impulsa en las consejerías un programa formativo para la elaboración de planes de igualdad

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), y de Justicia, Administración Local y Función Pública, a través del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), han puesto en marcha un programa formativo para la elaboración de planes de igualdad en la Junta de Andalucía. En concreto, esta actuación, que se desarrolla en modalidad semipresencial, está dirigida al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía implicado en la elaboración de los planes específicos de igualdad de las distintas consejerías. El curso comenzó el 14 de noviembre y se extenderá hasta el mes de febrero de 2024. El curso comprende un total de 40 horas lectivas de las cuales 20 son presenciales y el resto trabajo individual del alumnado que debe presentar de manera online. Las sesiones presenciales tienen como objetivo capacitar a las personas participantes para elaborar sus planes de igualdad conforme a los criterios establecidos en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Estos encuentros son grupales, tienen exposiciones teóricas y ejercicios prácticos participativos. En paralelo, cada persona tiene una carga lectiva adicional de 20 horas online en las que deberán leer diversa documentación y cumplimentar los ejercicios y fichas suministradas en cada sesión.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/188442/dia/andalucia/impulsa/consejerias/programa/formativo/elaboracion/planes/igualdad>

La Junta de Andalucía impulsa una red de empresas para fomentar la presencia de la mujer en la industria

El Consejo de Gobierno ha tomado razón de las conclusiones del estudio diagnóstico sobre la integración de las mujeres en la industria andaluza, incluyendo la extractiva, realizado por la Consejería de Industria, Energía y Minas. Dicho análisis busca obtener un mayor conocimiento de la realidad de las mujeres en el sector industrial andaluz para abordar iniciativas de fomento de la participación de las mujeres con mejor orientación. Así, los datos que arroja el estudio señalan una evolución positiva, si bien la participación de las mujeres sigue siendo baja y varía en función de la actividad industrial, que abarca desde el 9,3% en la industria extractiva hasta el 23,4% en la industria manufacturera.

A la vista de los datos obtenidos, resulta evidente la necesidad de seguir avanzando en el objetivo de género en la industria andaluza. Para ello, el estudio contempla una batería de actuaciones dentro de un marco de colaboración interdepartamental con la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, así como con el resto de las administraciones públicas, los agentes económicos y sociales y la sociedad civil, ya que la reducción de la brecha de género en la industria es una responsabilidad y un objetivo compartido para la que es necesaria la sensibilización y concienciación del conjunto de la sociedad. En este sentido, las medidas se dividen en tres bloques: aquellas que se centran en la labor del Gobierno andaluz, las dirigidas a las entidades locales y las enfocadas a las empresas industriales, agentes económicos y sociales. En este último bloque, se impulsará la creación de una red de industrias comprometidas con la igualdad, en el marco del plan de acción CRECE Industria y la Estrategia para una Minería Sostenible en Andalucía 2030.

<https://juntadeandalucia.es/organismos/consejo/sesion/detalle/248222.html>

Un estudio de la Cámara de Comercio de Sevilla destaca la aplicación de planes de igualdad entre las empresas sevillanas

Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Sevilla ha apuntado que las empresas sevillanas han aumentado su compromiso en materias de igualdad de género, así como en la implementación de planes de igualdad según la normativa vigente. La investigación se ha llevado a cabo gracias al Convenio firmado con el Ayuntamiento de Sevilla, en el que han participado directivos y directivas responsables de Recursos Humanos y personal de administración de empresas radicadas en la capital. El objetivo, según han explicado, es el de "desvelar si las entidades con más de cincuenta personas en plantilla cumplen con la normativa vigente que les obliga a desarrollar un Plan de Igualdad específico". Asimismo, en el estudio se ha recogido información de los convenios colectivos sectoriales en los que se establece "la obligación de negociar un Plan de Igualdad". A partir de los resultados obtenidos en el estudio, se observa una "alta consideración" hacia este ámbito, pues un 93,33% de las personas encuestadas perciben "un compromiso real" de la dirección hacia las políticas de igualdad, siendo un 80% quienes consideran que estas medidas han tenido un impacto positivo. Asimismo, el estudio identifica la complejidad de abordar todas las medidas y la necesidad de aplicar estrategias integrales y continuas. Mientras que una inmensa mayoría observa avances en áreas como la prevención del acoso y la sensibilización, aún existen discordancias con respecto a los desafíos en la composición de la plantilla.

https://www.diariodesevilla.es/andalucia/Camara-Comercio-aplicacion-igualdad-sevillanas_0_1852015028.html

Las comisiones contra la violencia de género se vuelven a reunir para hacer frente a esta lacra

Las Comisiones Provinciales de Seguimiento contra la Violencia de Género, tras los encuentros celebrados el pasado mes de junio vuelven a darse cita este mes de diciembre para hacer frente a esta lacra social que ha provocado en lo que va de año 16 víctimas mortales en Andalucía y 55 en España. Estos encuentros comenzaron el 13 de diciembre, en Córdoba, y se han celebrado también en Cádiz, Granada y Huelva el día 14, en Málaga y Sevilla el día 15, en Jaén el día 19, y en Almería, el día 21. La consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, se comprometió a finales del pasado año a reactivar estas comisiones provinciales que, en algunos casos, llevaban más de cinco años sin celebrarse, con el objetivo de avanzar en la coordinación y la mejora de la atención a las víctimas, y lograr una mayor prevención de estos casos. Las Comisiones de Seguimiento contra la Violencia de Género se engloban en el Protocolo Marco de Coordinación Institucional para Mejorar la Actuación ante la Violencia de Género en Andalucía, en el que se establece el diseño de una red de circuitos de intervención con las víctimas de la violencia de género que garantice la coordinación de las distintas instituciones implicadas: Junta de Andalucía, Gobierno de España, fuerzas de seguridad, tribunales de Justicia, y agentes sociales y económicos.

Estas reuniones persiguen sumar esfuerzos por parte de los agentes públicos y privados intervinientes en violencia de género, desarrollar protocolos propios de intervención sobre la base de un modelo global consensuado y común, y coordinar las actuaciones y líneas de trabajo, además de lograr la cohesión y homogeneización de criterios e indicadores, compartiendo conceptos y directrices comunes. Igualmente, son objetivos prioritarios de estas comisiones conocer de forma interdisciplinar los recursos, establecer circuitos de atención y asistencia que no victimicen a las mujeres, formar específicamente al personal técnico que desarrolle funciones de prevención y detección de situaciones de riesgo de violencia de género, convirtiéndose en una herramienta imprescindible para evitar su desarrollo y reproducción, y ejecutar las estrategias adoptadas.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/188727/Violenciadegenero/ComisionesProvincialesdeSeguimiento/Reuniones/ConsejeriadeInclusionSocial/Juventud/Familiaseligualdad/JuntadeAndalucia>

Más de 1.500 profesionales participan en las jornadas sobre violencia de género impulsadas por Salud y Consumo

La Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica y en colaboración con sus delegaciones territoriales y la Escuela Andaluza de Salud Pública, ha organizado unas jornadas provinciales con el objetivo de profundizar en el papel de prevención, labores de sensibilización y atención desde el sistema sanitario a las situaciones de maltrato. La participación en las ocho provincias ha superado los 1.500 profesionales entre sanitarios, representantes de servicios del ámbito universitario, judicial, de seguridad, de atención integral y sociolaboral especializados en violencia de género. Las jornadas han generado un espacio de estudio sobre el abordaje institucional de estas situaciones en cada provincia. Ponentes y participantes han tenido ocasión de proponer y analizar alternativas, propuestas y estrategias para mejorar la atención y la coordinación a las situaciones de violencia de género, siempre en colaboración con la Red Andaluza de Formación Contra el Maltrato a las Mujeres (Red Formma). En las jornadas provinciales se ha contado con la aportación, además de las de los profesionales y responsables de Salud y Consumo, de instituciones y agentes sociales implicados en cada provincia, como el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), la Fiscalía, Medicina Forense, y asociaciones de ayuda a mujeres víctimas de maltrato. El objetivo ha sido crear sinergias y avanzar en una actuación coordinada. En cada jornada provincial se han presentado las nuevas estructuras de coordinación en materia de violencia de género creadas en el ámbito sanitario.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/salud/188451/violenciadegenero/jornadas/sistemasanitario/sensibilizacion/prevencion/EscuelaAndaluzadeSaludPublica/ConsejeriadeSaludyConsumo/JuntadeAndalucia>

El IAM amplía en 517.000 euros el crédito para las ayudas a víctimas de violencia de género

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ha ampliado en 517.280 euros el crédito para las ayudas económicas para mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener un empleo. Esta prestación, cuya solicitud se puede presentar durante todo el año, contaba con un presupuesto inicial de un millón de euros, dotación que ha permitido conceder un total de 136 ayudas hasta el pasado 16 de noviembre. Con esta ampliación, el montante de estas subvenciones crece un 51,72%. El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con dos líneas de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigida a mujeres víctimas de violencia de género. Por un lado, figuran las ayudas de la Línea 1, dirigidas a las mujeres incluidas en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género del Instituto Andaluz de la Mujer, o que lo han estado en el plazo de los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud, con ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, y que cuentan con un informe positivo del equipo técnico emitido por el Centro Provincial de la Mujer o el propio Servicio integral. Por otro lado, las prestaciones de la Línea 2 están dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, domiciliadas en Andalucía, que acrediten la situación de violencia de género y carezcan de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/188405/Ampliacion/Ayudas/victimas/violenciadegenero/InstitutoAndaluzdelaMujer/ConsejeriadeInclusionSocial/Juventud/Familiaseligualdad/JuntadeAndalucia>

Más de 878.900 alumnos andaluces participan en actividades para prevenir la violencia de género

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de las medidas desarrolladas por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional con el objetivo de prevenir la violencia de género en el ámbito educativo. En este sentido, los centros docentes tienen un papel clave e indispensable, por ser contextos privilegiados

para fomentar valores en materia de igualdad y coeducación y proporcionar modelos de relación desde el respeto y el rechazo a cualquier tipo de violencia. Una de las principales iniciativas es el Programa de Violencia de Género, que ha experimentado un gran crecimiento desde la convocatoria de 2019, pasando de 1.697 centros docentes a 2.237, el 49% del total de los centros públicos andaluces. También ha aumentado el número de alumnado que se beneficia, 143.223 más (un 20% más), con un total de 878.914. Además, este año se cuenta con la implicación de 87.045 docentes, un aumento de más de 14.200 respecto a 2019. Los proyectos que se desarrollan en el marco de este programa tienen en cuenta la diversidad de necesidades y contextos de los centros docentes y promueven la participación de la comunidad educativa en todas sus fases. Así, no sólo busca la implementación de acciones específicas para prevenir la violencia de género, sino que también se promueve la reflexión y el debate sobre las causas y las consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito educativo y en la sociedad en su conjunto.

<https://juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/educacion/188289/JuntadeAndalucia/ConsejodeGobierno>

La Junta atendió en 2022 a más de 142.000 mujeres y recibió 67.000 consultas sobre violencia machista

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad ha publicado la Memoria anual del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), donde se realiza un extenso recorrido por los diferentes servicios, actuaciones y programas impulsados durante el año 2022. Así, el documento destaca que el pasado año los centros provinciales y municipales de la mujer, junto al teléfono de información 900 200 999, atendieron a un total de 142.378 mujeres en Andalucía y dieron respuesta a 67.473 consultas relacionados con violencia de género. En la memoria también se explican de manera práctica, sencilla y útil todos los recursos con los que cuentan las mujeres andaluzas en el ámbito psicológico, jurídico, educativo, social y laboral, especialmente las víctimas de violencia machista. El documento, que se está presentando en las Comisiones Provinciales de Seguimiento contra la Violencia de Género que se celebran entre 13 al 21 de diciembre en las ocho provincias, se puede descargar en este enlace <https://lajunta.es/4irng>.

<https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/188830/juntadeAndalucia/ConsejeriadelInclusionSocialJuventudFamiliaselgualdad/mujeres/consultas/violenciamachista/InstitutodelaMujer/MemoriaAnual/IAM>

España y Comunidades autónoma

La Universidad de Alicante presenta los primeros presupuestos con perspectiva de género

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante ha informado favorablemente y por unanimidad sobre el Proyecto de Presupuestos para 2024 en la última sesión ordinaria del año. Una de las novedades más significativas del proyecto aprobado ha sido la inclusión de la perspectiva de género, por primera vez en una universidad española. Con esto, la UA se adelanta a las exigencias de la LOSU y además de incluir el informe de impacto de género a que obliga a partir de este año, incluye la perspectiva de género en la elaboración del proyecto. Con ello, la Universidad de Alicante hace latente su firme apuesta por la igualdad y por la erradicación de las brechas de género impulsando medidas que, desde los propios presupuestos, potencien la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El proyecto pionero, que se pondrá en marcha por fases, ha contado con la colaboración del vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad y el Centro de Empleo de la UA, que actuará como laboratorio de pruebas. La responsable de su implantación ha sido la directora del Secretariado de Planificación Estratégica, Encarnación Manresa, que ha explicado al Consejo de Gobierno la metodología aplicada y el objetivo fundamental. “Creemos que la anticipación y la acción son claves para convertirnos en referentes y para crear nuevas sinergias que luego puedan transferirse”, asegura. El objetivo es, una vez analizados los indicadores de brecha en el Centro (tomando como referencia el Informe de Igualdad de 2021), utilizar el presupuesto para poner en marcha acciones ejecutables y medibles encaminadas a

paliarlos. La voluntad del actual equipo es generalizar esta mirada de forma paulatina y transversal a todos los centros de gasto en los que se detecte un alto impacto de brecha, sin que suponga un incremento de costes económicos.

https://www.lespanol.com/alicante/cultura/educacion/20231214/universidad-alicante-presenta-primeros-presupuestos-perspectiva-genero/817168557_0.html

Internacional

El género se cuela en la COP28: “Las mujeres somos más vulnerables al cambio climático”

En la cumbre del clima COP28 de Dubái, parecería que el género es un tema marginal. Es fuera de los salones de negociación, en los pabellones y en los pasillos en donde se escuchan palabras como economía del cuidado, justicia climática y llamados que recuerdan que sin el feminismo no hay lucha contra el cambio climático. Las interrelaciones entre el género y el cambio climático son varias. Pero siendo esta una COP donde se está hablando bastante sobre la financiación, vale la pena dar alguna información sobre cómo los recursos para enfrentar el cambio climático llegan escasamente a las mujeres. Según datos compilados en un reporte del Global Gender and Climate Alliance, solo el 0,01% de toda la financiación mundial apoya proyectos que abordan al tiempo el cambio climático y los derechos de las mujeres, y, para 2015, la representación femenina de los principales fondos para el clima apenas alcanzaba el 22%. La COP28 llevaba apenas tres días de haber comenzado, cuando se conoció que más de 100 países se habían comprometido a triplicar la capacidad mundial de energías renovables para 2030. Casi al mismo tiempo, pero con muchos menos reflectores y apenas respaldada por 60 países, en la COP28 también se lanzó la Asociación de Transiciones Justas y Acción por el Clima con perspectiva de género, un documento que, hasta ahora, ha sido firmado por sólo 12 países de América Latina y el Caribe. La asociación que fue anunciada y cuya implementación deberá ser revisada en tres años –durante la COP30– tiene tres pilares: “lograr crear datos de mejor calidad para apoyar la toma de decisiones en la planificación de la transición, obtener flujos de financiación más eficaces para las regiones más afectadas por el cambio climático, y garantizar acceso a la educación, formación y capacitación para apoyar el compromiso individual en las transiciones”. Según Micaela Guillen, coordinadora del Movimiento Ciudadano de Intercambio Climático de Perú y parte del Climate Action Network para Latinoamérica, “lo ideal es que cualquier texto que hable de triplicar las energías renovables y abandonar los combustibles fósiles tenga también menciones de economía del cuidado y protecciones sociales”. Algo que, por el momento, no está sobre el texto.

<https://elpais.com/america-futura/2023-12-11/el-genero-se-cuela-en-la-cop28-las-mujeres-somos-mas-vulnerables-al-cambio-climatico.html>

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/es	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