

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

“POLÍTICAS PÚBLICAS Y GÉNERO: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

CEHEGÍN 2010

GLORIA ALARCÓN GARCÍA
(EDITORA)

Autora: Gloria Alarcón García (Editora)

Edita: Universidad de Murcia

Depósito Legal: MU 425-2012

Fecha de Publicación: Abril de 2012



Esta obra está sujeta a una Licencia Creative Commons

GLORIA ALARCÓN GARCÍA
(Editora)

**POLÍTICAS PÚBLICAS Y
GÉNERO:
EL PRESUPUESTO CON
PERSPECTIVA
DE GÉNERO**

**UNIMAR 2010
CEHEGÍN**



Índice

	Pág.
Presentación	
<i>Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García</i>	6
Memoria Académica	
<i>José Manuel Mayor Balsas</i>	10
Ponencias	
Los indicadores de género en obras públicas y urbanismo <i>Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García</i>	27
La evaluación, el control y el seguimiento del mainstreaming de género en las políticas públicas <i>Sra. Dña. Priya Álvarez Castiñeiras</i>	91
Los indicadores de género presupuestarios en salud <i>Sra. Dña. Esther Castellanos Torres</i>	109
Igualdad 3.0 Igualdad inclusiva y con perspectiva integral de género. <i>Sr. D. Antonio García Domínguez</i>	130
La suma de talentos <i>Sra. Dña. Eva Levy Bensadon</i>	156
La aplicación del mainstreaming de género <i>Sra. Dña. María José Ortí Porcar</i>	163
Presupuestos desde la perspectiva de género. Indicadores de resultados e impactos. <i>Prof. Dra. Dña. Laura De Pablos Escobar</i>	175
Las mujeres y las políticas públicas en España <i>Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal</i>	197



Presupuestos de género en la actividad físico-deportiva: Un enfoque desde la teoría de las capacidades <i>Prof. Dra. Dña. Nuria Roldan Arrazola</i>	224
La importancia de medir y comparar. Conciliación e Indicadores laborales de género <i>Sra. Dña. María del Pilar Seoane Vázquez</i>	233
Presupuesto público y género <i>Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin</i>	250
La política impositiva y de empleo: una conciliación pendiente <i>Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin</i>	277

Comunicaciones

Políticas públicas familiares de conciliación y políticas de igualdad <i>Prof. Dña. Cristina Guirao Mirón</i>	300
Una experiencia de sensibilización y prevención en violencia de género <i>Sr. D. Francisco Panalés López</i>	313



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Presentación

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García
Directora del curso



La ordenación general de las políticas públicas bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo expreso y operativo. De otra parte, dicho mandato exige que se incorporen al tiempo pautas favorecedoras de la igualdad con carácter específico, o sectorial, en todas las políticas públicas. Esto es, en la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo y de infraestructuras. Dicho de otro modo, cualquiera que sea el ámbito de actuación pública, su diseño ha de realizarse teniendo presente el principio de igualdad de género.

Ello es consecuencia de lo dispuesto en el Título Segundo, Capítulo Primero de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres donde se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad así como los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

El artículo 15 de dicha norma sienta el principio de transversalidad como instrumento esencial en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y dispone que “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. De ello se deduce que todas las Administraciones públicas, la estatal, autonómica y local, están obligadas a ordenar su actuación conforme a dicho principio y a elaborar su presupuesto utilizando esta metodología, en cuya puesta en práctica juega un papel trascendental el informe de impacto de género.

El principio de transversalidad, aplicado a la política presupuestaria, obliga a que las normas presupuestarias incorporen el objetivo de la igualdad de oportunidades y eviten las discriminaciones en función del género, lo que supone que los presupuestos públicos se hagan teniendo presente el impacto que sus actuaciones han de reportar respecto del género.

No obstante estas iniciativas legislativas, la realidad de su aplicación está siendo bien diferente de lo aconsejable, habida cuenta de la falta de conocimiento de las técnicas



necesarias para medir y evaluar el impacto de género en las políticas públicas. Este es el objetivo del curso-taller que presentamos.

Los presupuestos con enfoque de género constituyen uno de los instrumentos a través de los cuales los gobiernos pueden cumplir sus compromisos legales relacionados con el género de una forma efectiva. Dicho enfoque, con frecuencia, pone de relieve el sesgo de género de la mayor parte de las políticas públicas, lo que acarrea diferentes costes sociales, entre los cuales cabe destacar el menor bienestar tanto para hombres como para mujeres.

La diferencia de posición social y económica entre mujeres y hombres implica que muchas políticas públicas, y los presupuestos que las materializan, consideradas neutrales respecto del género afecten de forma diferente a unas y a otros. Por esta razón, es importante dotar a los presupuestos de un enfoque que tenga en cuenta a las mujeres, que no sea “indiferente al género”.

Cabe caer en el error de considerar que un presupuesto con enfoque de género consiste en la asignación de recursos a programas específicamente dirigidos a las mujeres, cuando esto no es así.

Lo relevante en el Presupuesto con Perspectiva de Género es que, aún cuando la mayor parte del gasto público no está orientado de forma específica a hombres o a mujeres, sin embargo, dicho planteamiento pone de relieve que ello no significa que el impacto de género en el gasto público sea neutral, ni tampoco que lo sean los métodos de recaudación.

Según lo anterior, un Presupuesto con Enfoque de Género es una herramienta de análisis mediante la cual el presupuesto público se desagrega, analizándose el efecto de las políticas de gastos e ingresos, atendiendo muy especialmente a las mujeres con escasos recursos¹, ya que este constituye uno de los mayores nichos de pobreza en las sociedades avanzadas, tales como la española.

Es importante tener en cuenta que los Presupuestos con Perspectiva de género²:

- a) No son presupuestos separados para las mujeres y para los hombres.

¹ Simel Esim y Diane Elson, recogida, entre otras fuentes, en *Presupuestos públicos en clave de género*, Biblioteca temática digital, Emakunde

² Tomado de las conclusiones del GRUPO DE PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO, GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO LOCAL de Emakunde.



- b) Parten de la conciencia de género, y de las necesidades de unas y otros, y en su incorporación transversal en todos los aspectos de la elaboración de presupuestos a nivel estatal, autonómico y local.
- c) Promueven el uso más efectivo de los recursos para lograr tanto la igualdad de género como el desarrollo humano.
- d) Hacen seguimiento y evalúan el gasto y el ingreso público desde un enfoque de género.
- e) Promueven la participación de los grupos de mujeres.
- f) Hacen hincapié en la necesidad de revisar las prioridades en lugar de incrementar del gasto público en general
- g) Destacan la reorientación de los programas dentro de los sectores, en lugar de cambios de las cantidades asignadas a sectores específicos.

En definitiva³, cuando se habla de presupuestos con perspectiva de género nos referimos a un presupuesto que ha sido elaborado teniendo en cuenta la situación y posición de partida diferenciadas de mujeres y hombres y el impacto previsible que puede tener su ejecución en unas y otros, lo que debería conllevar una reelaboración del mismo para que contribuya a disminuir las desigualdades y a promover la igualdad.

El informe de impacto de género, pieza fundamental en la elaboración del presupuesto con perspectiva de género, deberá ser elaborado adaptándose a las peculiaridades y objetivos de cada una de las Administraciones Públicas, en el seno de las cuales se deberá decidir quiénes serán los/as agentes que han de realizar el informe, qué mecanismos hay que poner en marcha respecto de la estructura y el procedimiento presupuestario, qué indicadores se van a tener en cuenta, cómo se controla lo informado y evaluado y qué resultados se esperan de la evaluación.

Gloria Alarcón García
Directora del Curso

³ Según las conclusiones del GRUPO DE PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO, GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO LOCAL de Emakunde.



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Memoria Académica

José Manuel Mayor Balsas
Secretario del curso



WORKSHOP “II CURSO GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Universidad Internacional del Mar
Cehegín, Murcia
Julio 2010

Dirección

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Profesora Titular de Economía Aplicada

Departamento Hacienda y Economía del Sector Público

Universidad de Murcia

Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal

Catedrática del Departamento de Psicología Básica y Metodología

Universidad de Murcia

Secretaría Técnica

José Manuel Mayor Balsas

Departamento Hacienda y Economía del Sector Público

Universidad de Murcia

Destinatarios/as

Alumnado de la Universidad, funcionarias/os de las AAPP y profesionales de la asesoría en políticas de igualdad de género al igual que cualquier persona interesada en el tema.



Objetivos

1. Formar a las/os futuras/os licenciadas/os en relación con la importancia que tiene el diseño de todas las políticas públicas desde la perspectiva de género, *mainstreaming*, lo cual ha de realizarse ineludiblemente a través de los presupuestos públicos.
2. Iniciar al personal técnico encargado de la elaboración del presupuesto en la mecánica del presupuesto con perspectiva de género.
3. Instruir a las/os participantes en las técnicas de elaboración de los indicadores de género.
4. Introducir a los/las técnicos/as en la elaboración de los informes de género y en los procesos de evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de género.

Programa

Lunes, 12 de julio 2010

09.30-09.45 h. Inauguración del curso

Excmo. Sr. D. Joaquín Bascuñana García

Consejero de Política Social, Mujer e Inmigración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Excmo. Sr. D. Francisco Guillermo Díaz-Baños

Vicerrector de Extensión Universitaria de la Universidad de Murcia

Prof. Dra. Dña. M^a. Pilar Montaner Salas

*Decana de la Facultad de Economía y Empresa
Universidad de Murcia*

Sr. D. Nicolás Del Toro Navarro

*Concejal de Educación y Cultura, Economía y Hacienda
Excmo. Ayuntamiento de Cehegín*

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Profesora Titular del Departamento de Hacienda y Economía del Sector Público, Universidad de Murcia. Miembro del Women's Budget Group

Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal

*Catedrática de Psicología Básica y Metodología,
Universidad de Murcia*



09.45-10.30 h. Conferencia inaugural: Las mujeres y las políticas públicas en España

Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal

*Catedrática de Psicología Básica y Metodología,
Universidad de Murcia*

10.30-12.00 h. La suma de talentos

Sra. Dña. Eva Levy Bensadon

Eva Levy and Partners

12.00-12.30 h. Pausa

12.30-13.30 h. Presupuesto público y género

Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin

*Profesora Titular de Economía Aplicada,
Universidad Complutense de Madrid*

17.00-19.30 h. La aplicación del mainstreaming de género

Sra. Dña. María José Ortí Porcar

Fundación Isonomía

Martes, 13 de julio 2010

10.00-12.00 h. La política impositiva y de empleo: una conciliación pendiente

Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin

*Profesora Titular de Economía Aplicada,
Universidad Complutense de Madrid*

12.00-12.30 h. Pausa

12.30-13.30 h. Los indicadores de género presupuestarios en salud

Sra. Dña. Esther Castellanos Torres

Socióloga y Agente de Igualdad

17.00-18.00 h. Presupuestos de género en la actividad físico-deportiva: Un enfoque desde la teoría de las capacidades

Prof. Dra. Dña. Nuria Roldan Arrazola

*Antropóloga Social,
Universidad de La Laguna*

18.00-19.00 h Taller de indicadores de género en salud y en deportes

Sra. Dña. Esther Castellanos Torres

Socióloga y Agente de Igualdad



Prof. Dra. Dña. Nuria Roldan Arrazola
Antropóloga Social.
Universidad de La Laguna

Miércoles, 14 de julio 2010

10.00-12.00 h Los indicadores de género en obras públicas y urbanismo

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Profesora Titular del Departamento de Hacienda y Economía del Sector Público, Universidad de Murcia. Miembro del Women's Budget Group

12.00-12.30 h Pausa

12.30-13.30 h. La importancia de medir y comparar. Conciliación e Indicadores laborales de género

Sra. Dña. María del Pilar Seoane Vázquez

Técnica de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal

17.00-19.30 h. Taller: Elaboración de los indicadores de género presupuestarios en obras públicas, urbanismo y empleo

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Profesora Titular del Departamento de Hacienda y Economía del Sector Público, Universidad de Murcia. Miembro del Women's Budget Group

Sra. Dña. María del Pilar Seoane Vázquez

Técnica de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal

Jueves, 15 de julio 2010

10.00-13.30 h. Presupuestos desde la perspectiva de género. Indicadores de resultados e impactos.

Prof. Dra. Dña. Laura De Pablos Escobar

Profesora Titular de Economía Aplicada.
Universidad Complutense de Madrid.

17.00-19.30 h. Presentación de comunicaciones

Políticas públicas familiares de conciliación y políticas de igualdad

Prof. Dña. Cristina Guirao Mirón

Profesora del Departamento de Sociología
Universidad de Murcia

Una experiencia de sensibilización y prevención en violencia de género

Sr. D. Francisco Panalés López

Agente de Igualdad



Viernes, 16 de julio 2010

10.00-12.00 h. La evaluación, el control y el seguimiento del mainstreaming de género en las políticas públicas

Sra. Dña. Priya Álvarez Castiñeiras

INFOPOLIS 2000, S.L.

Consultoría de Políticas de Igualdad de Género

12.00-12.30 h. Pausa

12.30-13.30 h. Igualdad 3.0 Igualdad inclusiva y con perspectiva integral de género.

Sr. D. Antonio García Domínguez

AHIGE, Asociación de Hombres por la Igualdad de Género

13.30 h. 14.00 h. Clausura del curso a cargo de las autoridades y entrega de diplomas

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Profesora Titular del Departamento de Hacienda y Economía del Sector Público, Universidad de Murcia. Miembro del Women's Budget Group

Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal

Catedrática de Psicología Básica y Metodología, Universidad de Murcia

Sr. D. Gregorio Morales Hernández

Primer Teniente de Alcalde y Concejal de Urbanismo, Industria, Promoción económica, Patrimonio y Contratación

Ponentes

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Dña. Gloria Alarcón es Master en Business Administration (1986), Doctora en Derecho (1994), ambos por la Universidad de Murcia, y Master internacional en igualdad y género en el ámbito público y privado (2009) por la Universidad Jaime I de Castellón, la Universidad Miguel Hernández, la Universidad Autónoma del Estado de México y la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile. Desde el año 1996 es Profesora Titular de Economía Aplicada en el Departamento de Hacienda y Economía del Sector Público de la Universidad de Murcia, estando encargada de la docencia en las asignaturas relacionadas con el Sistema Fiscal Español. Del mismo modo imparte docencia en cursos y master de posgrado sobre estas materias. Es la promotora y directora del curso de Derecho tributario que se viene organizando anualmente en el



marco de la Universidad Internacional del Mar desde el año 1998. Sus líneas principales de investigación son el fraude fiscal y la conciencia fiscal, la fiscalidad internacional, la tributación ambiental, el análisis de las políticas públicas desde la perspectiva de género, el presupuesto con perspectiva de género y el presupuesto participativo. Actualmente es la investigadora principal del grupo de investigación de la Universidad de Murcia “El Observatorio fiscal: análisis de las políticas públicas”, E-071/2, y está en posesión de dos sexenios de investigación. Ha sido Magistrada Suplente de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (2000-2004) y promotora y Directora del Instituto Universitario de Estudios Fiscales y Financieros de la Universidad de Murcia, InUEFF, (2002-2007).

Sra. Dña. Priya Álvarez Castiñeiras

Dña. Priya Álvarez es Promotora y gerenta de INFOPOLIS, una empresa Consultora de Políticas de Igualdad de Género especializada en proyectos intensivos en información y gestión: estudios e investigación, observatorios de políticas públicas, evaluaciones, etc. que nace en el año 1999 en Bilbao y actualmente lleva a cabo proyectos locales, nacionales, europeos e internacionales en materia de políticas de igualdad e integración de la perspectiva de género. Es licenciada en Derecho Económico por la Universidad de Deusto. Master en Sociología Jurídica por el International Institute for the Sociology of Law. Ha cursado estudios de posgrado en Hacienda Pública, Gestión de Proyectos y Evaluación de Políticas Públicas con enfoque de Género en la Universidad Complutense de Madrid. Coordinó la primera Iniciativa de Presupuestos sensibles al Género del Gobierno vasco en el año 2000. Desde entonces se ha especializado en la teoría y la práctica de los Presupuestos con enfoque de Género, participando activamente en iniciativas nacionales e internacionales, investigando herramientas y metodologías y formando a personal de Departamentos de Hacienda y Finanzas en numerosos gobiernos del estado y del extranjero. Pertenece a la Red Europea de Expertas en Presupuestos con enfoque de Género (European Gender Budgeting Network) con quienes organizó el Primer Congreso Internacional de Presupuestación Responsable con la Igualdad de Género en Bilbao en el año 2008. Actualmente trabaja para los gobiernos de los países de la antigua Yugoslavia como asesora del Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en proyectos de modernización y mejora de la gestión financiera: técnicas presupuestarias, programación y gestión de las políticas públicas mediante la integración de la perspectiva de género en la elaboración y evaluación de los presupuestos públicos en el marco de la presupuestación y gestión orientada a resultados.



Sra. Dña. Esther Castellanos Torres

Dña. Esther Castellanos es Socióloga feminista y Agente de Igualdad de Oportunidades. Diplomada en Salud Pública y Género. Experta en European Comparative Gender and Politics. Desde el año 2007 desarrolla sus funciones en el Observatorio de Salud de las Mujeres, asesorando e incorporando el enfoque integrado de género en el diseño y desarrollo de determinadas Estrategias de Salud. Entre sus publicaciones en el ámbito de la salud destaca su participación como coautora en los Informes de “Salud y Género” y “Violencia de Género” del Observatorio de Salud de las Mujeres. Entre sus investigaciones, destaca “Conciliación: De la teoría a la praxis” (DEA en “La Perspectiva de Género en Ciencias Sociales” 2007), así como “Aplicación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas madrileñas”. Ha participado como coautora en “Diez años desde Beijing” 2005; “Desde la inactividad a la actividad: Metodología para acompañar a las mujeres inactivas al mercado laboral”; “Un modelo de red para actores sociales que se ocupan de la inclusión social”, “Guía para la implantación del principio de Igualdad de Oportunidades en las organizaciones laborales”, editado en 2007. Desde el año 1998, cuenta con una trayectoria de participación en el movimiento de mujeres y feminista (jóvenes, consejos de juventud y cooperación). Activa en diferentes plataformas de incidencia política, desde 2005 es una de las promotoras y socia fundadora de AMPLIA: Asociación profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad de Madrid.

Sr. D. Antonio García Domínguez

D. Antonio García Domínguez es Diplomado en Trabajo Social por la Universidad de Málaga y Experto universitario en género e igualdad de oportunidades por la misma. Ha sido Profesor Universitario Asociado, en la Facultad de Ciencias del Trabajo (Trabajo Social), durante los cursos 2003-04, 2004-05 y 2005-06, actividad que abandonó para dedicarse en exclusividad al desarrollo del movimiento de hombres por la igualdad. Promovió la creación del primer grupo de hombres en Málaga. Posteriormente, promovió la creación de AHIGE (2001) como instrumento para difundir los valores igualitarios entre los hombres. Fue Presidente de AHIGE desde 2001 hasta junio de 2008, siendo actualmente miembro de su coordinadora estatal. Imparte, habitualmente, talleres y cursos sobre igualdad, género, nuevas masculinidades, relaciones inter-género y prevención de violencia. Ha publicado diversos artículos sobre género, igualdad y nuevas masculinidades en diversas revistas y páginas web especializadas.



Sra. Dña. Eva Levy Bensadon

Dña. Eva Levy desarrolló su carrera como experta en comunicación y marketing de empresas multinacionales del sector de las tecnologías de la información, habiendo sido Marcom de Sema Group, Schlumberger y Atos Origin. Actualmente dirige la División de “Mujeres en Consejos” de la prestigiosa firma de headhunting ExcellentSearch. Dicha división, que crea con el objetivo de seleccionar mujeres para puestos de alta dirección, es pionera en España y nace a la luz de su indiscutible liderazgo en cuestiones de diversidad e integración laboral. En el periodo 2003-2005, ostentó el cargo de Presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Empresarias y Profesionales Ejecutivas (FEDEPE), resultando de su gestión el posicionamiento de la asociación como órgano consultivo para diferentes comisiones del Congreso de los Diputados (Igualdad, Diversidad, Conciliación, etc.) y el portal virtual para Mujeres Empresarias (Plan Avanza del Ministerio de Industria). Antes ya había ocupado en la Federación el puesto de Vicepresidenta 1ª (2001-2005) y de Secretaria General desde 1992. Fue elegida miembro del Observatorio del Consejo Asesor Sectorial del Observatorio e-igualdad en 2007. Es destacada conferenciante en los principales foros y escuelas de negocios y regularmente entrevistada por los principales medios de comunicación generales y económicos (El País, ABC, Expansión, El Economista, Actualidad Económica, La Gaceta, TVE y revistas sectoriales). También asesora en Desarrollo de Negocio a empresas de distintos sectores, siendo relevante en este ámbito su labor como Secretaria General de la Cámara de Comercio e Industria España-Israel (2005-2008) y su actual participación en la Junta Directiva de dicha Cámara.

Sra. Dña. María José Ortí Porcar

Dña. María José Ortí es Licenciada en Psicología y Master en Mediación social. Actualmente es la coordinadora del Área social de la Fundación Isonomía. Ha sido la pionera en la creación y dinamización de redes municipales, coordinando actualmente la Red Isonomía de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a la que están adscritos 102 municipios del territorio insular y peninsular. Asimismo, su trabajo se centra en la dinamización de asociaciones de mujeres impartiendo talleres y favoreciendo la recuperación de la memoria histórica de las mujeres.



Prof. Dra. Dña. Laura De Pablos Escobar

Dña. Laura De Pablos es Doctora desde 1988 y Profesora Titular de la Universidad Complutense de Madrid desde 1989. Ha sido miembro del Comité de Expertos para la Evaluación del Plan de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007 Fecyt - Fundación Española para la Ciencia y Tecnología. También ha sido miembro del Comité Científico de los Encuentros de Economía Pública en los años 2000, 2001 y 2002, y miembro del Consejo de Redacción Revista Presupuesto y Gasto Público, Instituto de Estudios Fiscales. ***Sus líneas de investigación se centran en*** Incidencia y tipos efectivos de la imposición personal sobre la riqueza, evaluación, control y racionalización del gasto público, incidencia estática y dinámica del gasto público en educación, y evaluación políticas públicas desde la perspectiva de género. Es profesora de Master OEI, en Dirección Pública desde 2006 hasta la actualidad, del Master Agentes de Igualdad (2007) y 2010 realizado por el Instituto de la Mujer (estatal), y Master Acción política. Fundación CAROLINA desde 2002 hasta la actualidad.

Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal

Dña. Elena Quiñones es Doctora en Psicología por la Universidad de Murcia y Catedrática de la Facultad de Psicología de la misma. Ha participado en diversos trabajos de investigación con la Dra. Carmen Antúnez sobre Prevalencia de la enfermedad de Alzheimer en la región de Murcia (ESTUDIO SOBRE LA PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS EN LA REGIÓN DE MURCIA). También ha participado con las Dras. Antúnez y Herrero, junto con las Asociaciones Nacional y Regional de Enfermos de Alzheimer (V Conferencia Murcia, 2004 y Molina, 2005 en colaboración con la Fundación Alzheimer). Ha dirigido un proyecto de investigación del Inerser, SOBRE TERAPIA DE INTERVENCIÓN COGNITIVA EN PACIENTES CON ENFERMEDAD DE ALZHEIMER (PROYECTO Tipcea). Ha presentado Ponencias y Comunicaciones en Congresos Nacionales e Internacionales y publicado en diversas revistas especializadas, centrando su interés en el análisis documental y bibliométrico sobre diversas técnicas de intervención psicosocial y sobre revistas especializadas en el campo de las demencias. Ha participado en cursos de formación sobre Rehabilitación cognitiva en la Unidad de Demencias del Hospital Virgen de la Arrixaca de Murcia, y en la Asociación Catalana ACE.



Prof. Dra. Dña. Nuria Roldán Arrazola

Dña. Nuria Roldán es Licenciada en Filosofía y Ciencias de la educación por la Universidad Autónoma de Madrid y doctora en Antropología Social por la misma. Master en Relaciones Internacionales (INSTITUTO UNIVERSITARIO ORTEGA Y GASSET. Universidad Complutense de Madrid. (UCM). Desde septiembre de 2008 es Investigadora de la Universidad de la Laguna (islas Canarias) para el proyecto de “Análisis y evaluación de impacto de género de políticas públicas educativas” Convenio entre la ULL y la Consejería de educación del gobierno de Canarias. Proyecto encaminado a la elaboración de indicadores que faciliten la puesta en marcha de presupuestos sensibles al género en la Consejería, Educación, Cultura, Deportes y Universidades del gobierno de canarias. Miembro de The European Gender Budgets Network y de la red académica COST “Engendering local, regional and central public policies and budgets. Sus últimos libros publicados son “El trabajo doméstico de las niñas en la agricultura de Gran Canaria. 1950-1960. Las Palmas 2000. XIV COLOQUIO de Historia Canaria Americana”; y “EASA CONFERENCE Krakov. 2000 The girl- child worker in domestic and agricultural spheres on Gran Canaria”. Su última experiencia en programas de igualdad de oportunidades fue en 2006: REPARTIR PARA COMPARTIR O LA CONCILIACION “IN SITU” del Programa POR IGUAL de la DGM de la CM y el Ayto de Rivas Vaciamadrid. Conferenciante en la Universidad de Oxford en dos ocasiones: en junio de 2000 “Working women in Gran Canaria banana plantations: ‘The invisibility of female labour’”; y en noviembre de ese mismo año: “Management of water on the Island on Gran Canaria”.

Sra. Dña. María del Pilar Seoane Vázquez

Dña. María del Pilar Seoane es Diplomada en Ciencias Empresariales, especialidad de Empresa Financiera, por la Escuela universitaria de Estudios Empresariales de Lugo (1988). Master en Género, Educación, Políticas de Igualdad y Liderazgo. Universidad de Vigo (2006-2007). Cursos de Especialización sobre *Relaciones Laborales en Europa y Diálogo Social* (2005), *Prevencionista de Nivel Superior* (2003), *Prevencionista de Nivel Intermedio* (2001). En cuanto a su Experiencia Profesional, es Funcionaria de la Administración General del Estado Escala de Gestión de Organismos Autónomos ; Orientadora Laboral en la Oficina de Empleo del INEM de Lugo desde 1989 a 1995; Orientadora Laboral en la Oficina de Empleo del INEM de Cangas de Morrazo de 1995 a 1997; Gestora de Prestaciones por Desempleo en la Oficina de Empleo de Pontevedra desde 1997; y Ponente en diferentes actos, conferencias y mesas redondas organizadas



en relación a temas de empleo, género e igualdad entre hombres y mujeres, generalmente en materia socio-laboral, económica y sindical o violencia de género. En los últimos años ha sido Secretaria del Comité de Empresa de Personal Laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en Pontevedra entre 2002 y 2007.; Secretaria de Empleo de la Federación Estatal de Servicios y Administraciones Públicas de Comisiones Obreras desde mayo de 2007 hasta marzo de 2009; Portavoz de CC.OO en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, dependiente de la Mesa General de negociación de la Administración General del Estado; y Miembro de la Ejecutiva del Sindicato nacional de CC.OO de Galicia desde marzo de 2009.

Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin

Dña. Paloma de Villota es Doctora y Licenciada en Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales por la Universidad Complutense; Licenciada en geografía e Historia también por esta Universidad. Ha realizado diferentes cursos en la London School of Economics (Universidad de Londres) y ha sido Visiting Fellow en la Universidad de York con financiación de esta misma institución. Catedrática Interina de Economía por concurso de méritos de 1985 a 1989 y desde entonces Profesora Titular de Economía Aplicada de la Universidad Complutense por concurso-oposición. Ha sido contratada como directora del equipo de expertos de la Comisión Europea para la realización del análisis del impacto de la política fiscal y social en el empleo femenino. Análisis que concluyó con la elaboración del informe *The impact of the tax/benefit system on women's work* (2000). Ha participado, como coordinadora española (1996-2000) en la elaboración del curso de educación a distancia Diotima: *European Comparative Gender and Politics*, financiado por la Comisión Europea, para el que ha elaborado diversos módulos. Actualmente se imparte como Título Propio de la Universidad Complutense de Madrid, y tiene encomendada su dirección. Para UNIFEM ha coordinado el libro *Economía y Género* editado en España por la editorial Icaria en el año 2004. Ha dirigido diferentes equipos de investigación dentro del Plan Nacional de I + D + I, para la Comisión Europea, Instituto de la Mujer, Instituto de Estudios Fiscales, Comunidad de Madrid, etc. Ha coordinado para España la red de investigación *Women in European Universities* (2000-2003), financiada por la Comisión Europea, cuyos resultados están a punto de ser editados por distintas editoriales europeas. En la actualidad es miembro del Comité Organizador de la red temática europea *Gender and Well Being* (2004-2008) encargada, entre otras actividades, de preparar en el 2008 un simposium sobre el impacto de las instituciones públicas, incluidos los presupuestos, en el bienestar de las

mujeres y hombres en la Unión Europea. En la actualidad, coordina la Cátedra de Género del Convenio celebrado entre el British Council y la Universidad Complutense e imparte en el Departamento de Economía Aplicada V de la Universidad Complutense de Madrid, entre otras asignaturas *Economía desde la perspectiva de Género* que creó en 1996, para impulsar en el ámbito de la economía esta perspectiva metodológica.

II Curso: Género y políticas públicas en imágenes.



Inauguración del acto.
De dcha. a izq.: Prof. Dra.
Dña. Gloria Alarcón García,
Prof. Dra. Dña. M^a. Pilar
Montaner Salas, Excmo. Sr. D.
Francisco Guillermo Díaz-
Baños, Excmo. Sr. D. Joaquín
Bascuñana García, Sr. D.
Nicolás Del Toro Navarro y
Prof. Dra. Dña. Elena
Quiñones Vidal

La Sra. Dña. Eva Levy
Bensadon durante su
ponencia “La suma de
talentos”





La Prof. Dra. Dña. Nuria Roldan Arrazola durante su conferencia
“Presupuestos de género en la actividad físico-deportiva: Un enfoque desde la teoría de las capacidades “

La Sra. Dña. María del Pilar Seoane Vázquez tras finalizar su ponencia “La importancia de medir y comparar. Conciliación e Indicadores laborales de género”



Alumnos del Taller
“Elaboración de los indicadores de género presupuestarios en obras públicas, urbanismo y empleo” dirigidos por la Sra. Dña. María del Pilar Seoane Vázquez

La Prof. Dra. Dña.
Gloria Alarcón con los
alumnos durante el
Taller “Elaboración de
los indicadores de género
presupuestarios en obras
públicas, urbanismo y
empleo”



La Prof. Dra. Dña.
Laura De Pablos
Escobar durante su
exposición
“Presupuestos desde la
perspectiva de género.
Indicadores de
resultados e impactos

El Sr. D. Francisco
Panalés López durante
su comunicación “Una
experiencia de
sensibilización y
prevención en violencia
de género”, junto con la
Directora, la Prof. Dra.
Dña. Gloria Alarcón.





La Sra. Dña. Priya
Álvarez Castiñeiras, de
INFOPOLIS 2000, S.L.,
durante su ponencia “La
evaluación, el control y
el seguimiento del
mainstreaming de
género en las políticas
públicas”

El Sr. D. Antonio
García Domínguez, de
AHIGE, durante su
exposición “Igualdad
3.0 Igualdad inclusiva y
con perspectiva integral
de género”



Elianne Soria, alumna
del curso, recibiendo el
diploma de manos del
Sr. D. Gregorio Morales
Hernández, y las
Directoras, las Prof.
Dña. Elena Quiñones y
Dña. Gloria Alarcón



Ponencias



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Los indicadores de género en obras públicas y urbanismo

Prof. Dra. Dña. Gloria Alarcón García

Profesora Titular del Departamento de Hacienda y
Economía del Sector Público, Universidad de Murcia

“Los indicadores de género en infraestructuras”

Prof. Dra. Gloria Alarcón García
Dpto. Hacienda y Economía del Sector Público
Universidad de Murcia
gloria@um.es

II Curso Género y Políticas Públicas: El
presupuesto con perspectiva de género
Universidad Internacional del Mar
Campus de Cehegin
14 de julio de 2010



ESQUEMA

1. Introducción
2. El presupuesto con perspectiva de género
3. Los gastos en infraestructuras desde la perspectiva de género
4. La ciudad equitativamente compartida
5. Fondo Estatal de Inversión Local, FEIL, 2009
6. Los indicadores de género en infraestructuras
7. Conclusiones

2

1. LA RELACIÓN ENTRE GÉNERO Y CIUDADANÍA.

Concepto de Género

- “Es la **construcción histórico-social** de la **diferencia sexual**” (Ramos Escandon)
- “Es un **elemento constitutivo de las relaciones sociales** basadas en las **diferencias** que distinguen los **sexos** y al mismo tiempo una forma primaria de **relaciones** significantes del **poder**” (Scott)
- “Es la **definición cultural de la conducta definida como apropiada a los sexos en una sociedad dada en una época dada (...)** una serie de **roles culturales** (..) un **disfraz**, una **máscara**, una **camisa de fuerza** en la que hombres u mujeres bailan su desigual danza” (Lerner)
- “Es una **construcción social**, y lo que entendemos por hombre y mujer **no son conjuntos anatómicos sino construcciones sociales y culturales** con una **apoyatura biológica ambigua e inestable**” (Rivera)

3



Conceptos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Androcentrismo
- Desigualdad
- Diferencia
- Discriminación
- División sexual del trabajo
- Entramado social
 - Masculinidad: espacio público y privado
 - Feminidad: espacio privado y doméstico

4

1. Introducción. La relación entre género y ciudadanía

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Momento especialmente decisivo para el **avance de la igualdad de oportunidades** y los **derechos de las mujeres en España**

Elementos:

- **La participación de las/os ciudadanas/os** en los asuntos de interés público ha ido progresando con **el desarrollo de la democracia**
- **Las mujeres** se han comenzado a **visualizar en la vida pública, a convertirse en ciudadanas**, al tomar partido en las **decisiones colectivas**
- Se han ido aprobando **leyes orgánicas y ordinarias**, tomando acuerdos con el fin de **procurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** en nuestra sociedad

5

1. La relación entre género y ciudadanía. Las políticas públicas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Los estudios constatan que hay:

- una minoritaria presencia de las mujeres en los centros de poder
- un superior nivel de desempleo en las mujeres
- una diferencia salarial respecto de los hombres
La menor diferencia de salarios: Canarias (15,4%), Extremadura (17,1%) y Castilla-La Mancha (19,7%)
Las mayores diferencias: el Principado de Asturias (38,6%) y en Aragón (32,4%), *Mujeres y hombres en España 2009*
- una dedicación de las mujeres a los ámbitos de la educación y la salud en el **ámbito doméstico**, pero también en el **ámbito público**

6

1. La relación entre género y ciudadanía. Las políticas públicas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Reforma de las políticas públicas y de las actuaciones públicas:

→ Una política de igualdad de oportunidades para que se logre la *visibilidad de las mujeres que se traduce en:*

- **Eliminación de las discriminaciones legislativas** por razón del sexo (**igualdad formal**)
- **Aplicación de estrategias específicas:** Implantación de *acciones positivas* a favor de la igualdad (**igualdad real**)
- **Aplicación de estrategias transversales:** Introducción del concepto del **mainstreaming** en las políticas públicas (a partir de Beijing 95)

**ESTAS ACTUACIONES NO SE EXCLUYEN
UNAS DE LAS OTRAS**

7



2. La transversalidad como modo de promover la igualdad de género. Concepto

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

El **mainstreaming** de género reconoce y tiene en cuenta las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública: **detección, decisión, planificación, ejecución, evaluación y documentación de las políticas públicas**

Uno de los instrumentos más esenciales del mainstreaming es el **presupuesto con perspectiva de género**

8

2. La transversalidad como modo de promover la igualdad de género. Marco normativo

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres **informará, con carácter transversal**, la actuación de **todos los Poderes Públicos**

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y **presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos** y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades

9



2. La transversalidad como modo de promover la igualdad de género. Marco normativo

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

1. Ley 7/2004 Gallega, art. 5 y la Ley 2/2007, Ley del trabajo en igualdad de Galicia, artículos 1 y 2
2. La Ley 9/2003 de las Cortes Valencianas, artículo 4, 2
3. La Ley 6/2007 del Parlamento Balear, artículo 2,d) y 5,a
4. La Ley 12/2007 de la Junta de Andalucía, artículos 3,5; 5 y 23,1
5. La Ley 1/2003 del Parlamento de Castilla León, artículo 3.
6. La Ley 4/ 2005 del Parlamento Vasco, art. 3,4
7. La ley 7/2007 del Parlamento murciano, art. 3, 3

10

2. La transversalidad como modo de promover la igualdad de género. Marco normativo

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Importancia del **informe de impacto de género como instrumento de la transversalidad y del presupuesto con perspectiva de género**, art. 19 LOIMH:
*“Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un **informe sobre su impacto por razón de género**”*
- La obligatoriedad en la elaboración y presentación de dichos informes se contiene en **casi todas las leyes de igualdad autonómicas**, a excepción de la Ley de Castilla-León y la valenciana.
- Destaca que las leyes balear y murciana lo exigen, **no ya sólo para las disposiciones con rango de ley**, sino para **cualquier proyecto normativo**

11



2. La transversalidad como modo de promover la igualdad de género. Concepto

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- **Áreas críticas de interés** (empleo, toma de decisiones, educación, derechos humanos, medio ambiente, política familiar, política social, etc.)
- **Cualquier política que afecta a la vida de los ciudadanos y ciudadanas** (transporte, urbanismo, obras públicas, etc.) tiene influencia en la igualdad de género
- **La práctica totalidad de las políticas públicas tienen relevancia en la transversalidad**, ya que todas ellas producen, directa o indirectamente, un **impacto sobre las mujeres y los hombres**

12

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Elaborar unos presupuestos públicos sensibles al género es hacerlos **responsables con el objetivo de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres** (Conferencia de Nueva York (2005))
- **Invitar a la reflexión sobre los sesgos de género de la política presupuestaria**, como un medio para identificar posibles **reorientaciones** de dicha política, con la *finalidad* de hacerla **más acorde con los objetivos de igualdad actualmente asumidos** por la sociedad española (Ruiz-Carbonell, 2005)

13

PRESUPUESTOS con Perspectiva de GÉNERO. CONCEPTO

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- El presupuesto es el instrumento en el que se refleja numéricamente las estimaciones de ingresos previstos y los gastos que se pretenden acometer en un periodo de tiempo determinado
- Concepto presente en la nuestra vida cotidiana: presupuesto doméstico, presupuesto de las empresas, presupuesto de las Administraciones

“Lo que no está en el presupuesto no existe”

**Pero..... No sólo lo que está sino CÓMO está
existe o no”**

14

¿Para qué sirven los presupuestos públicos?

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Para financiar las actividades promovidas por el sector público
- Como instrumento de política macroeconómica
 - En él se manifiestan sus áreas de actuación
 - Recoge las prioridades gubernamentales

¿Ha sido siempre así?

**¿Qué evolución ha experimentado el papel del
presupuesto público en la actividad de las
administraciones públicas?**

15

PRESUPUESTOS con perspectiva de GÉNERO. Concepto de presupuesto

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- El Presupuesto lo realiza quien detenta la competencia para obtener los ingresos y para decidir en qué gastos quiere emplear los ingresos
- Reflejo de las decisiones tomadas relativas a **cuanto, cómo y de donde** o **de quienes** se van a obtener los **ingresos** y en **qué, cómo y, a quienes** van a ir destinados los **gastos** aprobados

Es el documento más importante de la vida de una
Institución, pues en él se materializan las decisiones
políticas

16

PRESUPUESTOS con perspectiva de GÉNERO. Los principios presupuestarios

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Los Principios jurídicos

- a) El principio de competencia
- b) El principio de universalidad
- c) El principio de unidad
- d) El principio de especialidad
- e) El principio de nivelación presupuestaria
- f) El principio de no afectación de recursos
- g) El principio de publicidad



PRESUPUESTOS con perspectiva de GÉNERO. Los principios presupuestarios

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Los principios presupuestarios económicos

- a) El principio del gasto público mínimo
- b) El principio de equilibrio presupuestario
- c) El principio de suficiencia
- d) El principio de neutralidad de la imposición
- e) El principio de estabilidad presupuestaria

PRESUPUESTOS con perspectiva de GÉNERO. los principios presupuestarios

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Otros principios???

- a) Principio de transversalidad respecto al género
- b) Principio de solidaridad
- c) Principio de sostenibilidad
- d) Principio de cohesión social
- e) Principio de participación directa de los ciudadanos
- f) Principio de priorización de las demandas insatisfechas por los ciudadanos



PRESUPUESTOS con perspectiva de GENERO

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

¿Es neutro el presupuesto respecto a las
relaciones de una sociedad?

¿Es neutro el presupuesto respecto a las
relaciones de género presentes en una
sociedad?

20

De los “presupuestos de mujeres” a los “presupuestos con perspectiva de género”

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- El presupuesto de las mujeres:
 - Obtener información sobre lo que se está haciendo para las mujeres
 - Consecución de más fondos públicos para los programas destinados a las mujeres

- El presupuesto con perspectiva de género:

Construir en cada departamento de la Administración pública la **conciencia clara** de que todo lo que se hace, cada euro que se gasta, tiene un impacto sobre las mujeres y hombres y que ese impacto es frecuentemente bien diferente para las mujeres y para los hombres

21

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Concepto de PPG

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Un presupuesto con perspectiva de género implica el **análisis de cualquier forma de gasto público o método de recaudación de fondos públicos** desde la perspectiva de género, localizando las **implicaciones y repercusiones** que puedan tener en **mujeres y niñas**, contrastándolas con las que puedan tener en **hombres y niños** (Belami,2002)

22

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Concepto de PPG

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- El presupuesto con perspectiva de género significa aplicar el *gender mainstreaming* en todas las fases del proceso presupuestario
- Ello supone:
 - a) Realizar una **valoración de los ingresos y de los gastos** contenidos en el presupuesto basada en el género, **incorporando una perspectiva de género** a todos los niveles del proceso presupuestario y
 - b) **Reestructurar los ingresos y los gastos** para evitar la discriminación entre los géneros y promover la igualdad

23

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Objetivos del PPG

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

1. **Identificar claramente y evaluar las implicaciones y el desarrollo de las capacidades** para las mujeres/hombres de las políticas de ingresos y de gastos públicos
2. **Analizar e Incidir en la cantidad y calidad de las asignaciones presupuestarias** – ingresos y gastos- realizadas por los diferentes departamentos de las Administraciones públicas en relación con las mujeres y con las niñas respecto de los hombres y de los niños

24

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Claves del proceso del PPG

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

3 Preguntas básicas del PPG:

a) **¿A quien beneficia el diseño de los ingresos públicos o los resultados de los gastos presupuestados?**

b) **¿Sobre quién recaen los costes de estas decisiones?**

c) **¿El presupuesto reduce, aumenta o no modifica la desigualdad existente?**

25

Fase 1

Clasificación de los programas
presupuestarios, detección del
trabajo no remunerado



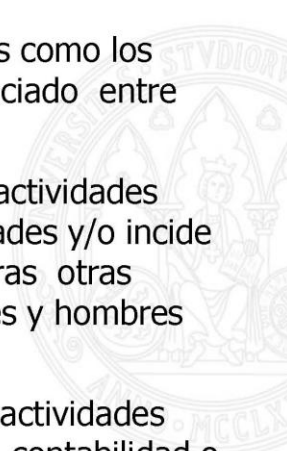
Clasificación

PIO: Programas que tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o inciden directa y fundamentalmente sobre las mujeres.

PI: Programas no específicamente orientados como los anteriores, pero provocan un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

PM: Programas Mixtos cuando alguna de sus actividades tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o incide directamente sobre las mujeres (PIO), mientras otras tienen un impacto diferenciado entre mujeres y hombres (PI).

PA: Programas destinados exclusivamente a actividades administrativas de gestión de transferencias, contabilidad o similares.



Proceso a seguir en esta primera etapa

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Descripción del programa y detección de los sesgos sexistas del lenguaje

Clasificación del programa de acuerdo con el impacto de género explícito o implícito que causan

Detección del trabajo no remunerado que puede encubrir la gestión del programa

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Elaboración de una matriz para cada centro gestor con la totalidad de los programas que gestiona, previamente clasificados como PI, PIO, PM o PA

Consolidación de la totalidad de los centros gestores o secciones

Análisis desde la perspectiva macroeconómica y dentro del sector público de la evolución de cada programa.



Fase 2: aplicación de la teoría de las capacidades

Enfoque: “*capabilities approach*” de Amartya Sen

Lista de capacidades

1. Vida y salud física y mental
2. Integridad y seguridad física
3. Relaciones sociales
4. Empoderamiento
5. Educación y conocimiento
6. Acceso y control de los recursos privados y públicos
7. Reproducción social y cuidado no remunerado
8. Trabajo remunerado y otros proyectos
9. Protección y medio ambiente
10. Movilidad
11. Autonomía del tiempo y actividades lúdicas
12. Respeto y dignidad, creencias

4. Los gastos en infraestructuras desde la perspectiva de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Los gastos en infraestructura son uno de los tipos de actuaciones públicas donde menos se ha avanzado en temas de género
- Están diseñados por los hombres, dada la escasez de mujeres profesionales en este ámbito

32

4. Los gastos en infraestructuras desde la perspectiva de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Las mujeres **no** pueden acceder a los **puestos de trabajo de elevada relevancia socioeconómica** vinculados a este sector
- Las infraestructuras disponen de un gran **potencial** para dirigirse:
 - a) a las necesidades prácticas de hombres y mujeres
 - b) a las necesidades estratégicas de hombres y mujeres

En ambos casos, el género ocupa una cuestión central

33



4. Los gastos en infraestructuras desde la perspectiva de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

1. Las infraestructuras básicas son un sector fuertemente masculinizado
2. Asunción generalizada de la neutralidad de los proyectos de infraestructura básica
3. Importantes repercusiones de los proyectos de infraestructura básica en otros ámbitos

4. Los gastos en infraestructuras desde la perspectiva de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Las mujeres están **alejadas del mundo de las tecnologías y de las infraestructuras**
 - Su presencia en estos **estudios universitarios** mínima
 - **No** ocupan puestos de **docencia**, ni de **investigación**, ni de **responsabilidad académica** en las escuelas de formación profesional o en las Escuelas Universitarias o Facultades
 - Su presencia en los **colegios profesionales** y en los cuerpos de **funcionarios** competentes en estas áreas en las AAPP es escasa
- También lo están en la **identificación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y proyectos de desarrollo** de las infraestructuras públicas: **tarea masculina**

35

4.1. Las infraestructuras básicas son un sector fuertemente masculinizado

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Desde la **perspectiva del empleo**, el sector de las infraestructuras es un nicho de empleo masculino:
 - a) es **fuentes directa** de dicho empleo y/o
 - b) **no tienen en cuenta la utilidad social de las infraestructuras** en la medida en la que **no elimina el trabajo de los cuidados no remunerados** de las mujeres
- Solo algunas de las infraestructuras públicas proporcionan trabajo a las mujeres:
 - a) porque encuentran un **puesto de trabajo remunerado**
 - b) **eliminan una carga asumida por el rol femenino a través del servicio público prestado por dicha infraestructura**

4.1. Las infraestructuras básicas son un sector fuertemente masculinizado

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Desde la **perspectiva del uso, del bienestar**, el género es ignorado en el ámbito de las infraestructuras básicas y de las tecnologías – brecha digital-
- Se descarte rotundamente la perspectiva de género tras la cuestión
 - ¿Tiene género una carretera, una calle, un puente?
 - ¡Pero si lo utilizan hombres y mujeres...!
- Desde una perspectiva de género hay que continuar preguntándose, pero
 - ¿lo utilizan por igual, para qué lo utilizan unas y otros?
 - ¿Quién consume las calzadas de las ciudades, las mujeres o los hombres? ¿y....?

4.2. Asunción generalizada de la neutralidad de los proyectos de infraestructuras básicas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Opinión muy extendida: los proyectos de infraestructuras básicas son neutros desde el punto de vista de género:
“tanto mujeres como hombres se benefician de forma equitativa de este tipo de proyectos”

Esta afirmación es completamente errónea

¿Tiene la misma utilidad para hombres que para mujeres el diseño de las líneas de transporte urbano organizadas sobre las horas punta laborales cuando la mujer tiene una tasa de empleo del 48%?

¿Se garantiza esta misma fluidez en el transporte público para acceder a escuelas infantiles, escuelas o residencias de la tercera edad?

4.2. Asunción generalizada de la neutralidad de los proyectos de infraestructuras básicas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Mujeres y hombres tienen **diferentes obligaciones, oportunidades, necesidades e intereses** que deben ser tenidos en cuenta en los proyectos que se acometan
- Se ha de garantizar **el beneficio de todos los miembros de la comunidad, consiguiéndose la total efectividad y sostenibilidad de los proyectos**

4.2. Asunción generalizada de la neutralidad de los proyectos de infraestructuras básicas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Algunas cuestiones de género en las infraestructuras:

- **Excesiva carga de tiempo de las mujeres.** Éstas sufren una carga de tiempo excesiva debido a sus múltiples roles (rol reproductivo, rol productivo y rol comunitario, tal y como distingue la autora anglosajona Carolina Moser)
- **Voz limitada de las mujeres en la toma de decisiones.** Las mujeres tienden a tener una participación más restringida en la toma de decisiones en el hogar y a nivel ciudadano, así como un limitado control sobre los recursos productivos
- **Falta de movilidad de las mujeres.** Debido a factores culturales y al control masculino sobre los recursos de **transporte** o del **dinero** para pagar estos servicios, las mujeres a menudo sufren una **escasa o nula movilidad**

Esto, a su vez, **limita su acceso al transporte**, así como a las **tecnologías de la información y comunicación** tales como el teléfono, la informática o Internet

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Hay que introducir el concepto de una ciudad que haga posible la **emancipación social para hombres y mujeres**
- Hay que planificar para una **sociedad emancipada**, incluyendo también los requisitos generales de **desarrollo y economía sostenible**

La **movilidad** ha sido y es objeto de estudio desde un punto de vista estrictamente técnico, por la ingeniería de tráfico, para hacer que las personas se desplacen de un sitio a otro lo más rápidamente posible, y según unos valores predeterminados sobre los tipos y formas de transporte, que dan prioridad a los desplazamientos casa-trabajo sobre los necesarios para realizar las tareas relacionadas con las responsabilidades domésticas

La **seguridad**, al ser un tema que afecta principalmente a las mujeres, y estar relacionado con medidas de mantenimiento y control que implican un coste económico, se ha tenido menos en cuenta a la hora de diseñar



4.3. Importantes repercusiones de los proyectos de infraestructuras en otros ámbitos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- La importancia de incorporar el enfoque de género en los proyectos y en la ejecución de las infraestructuras básicas radica en las **relevantes conexiones y consecuencias** que este tipo de proyectos representan en otros ámbitos del **desarrollo sociales, políticas y económicas**
- El enfoque de género en las políticas de gasto en infraestructuras pretende **algo más** que convertir a las mujeres en **empleadas** o en **simples beneficiarias prioritarias**
- Utilizar una perspectiva de género implica **considerar sistemáticamente las diferencias de mujeres y hombres en las condiciones de vida, situaciones, necesidades e intereses** respectivos en **todas** las fases de **dichas políticas de gasto**

4.3. Importantes repercusiones de los proyectos de infraestructuras en otros ámbitos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Supone integrar el enfoque de género en el nivel de **identificación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación** de todas las políticas, programas y proyectos de desarrollo
- Y especialmente debe integrarse el enfoque de género y realizar un análisis de género en **las primeras fases, identificación y planificación**, ya que éstas son cruciales para determinar el concepto y la estructura del proyecto
- La no inclusión del enfoque de género en las fases iniciales del proyecto **corrompe el proyecto y dificulta la corrección de los vicios adquiridos por el mismo en fases posteriores**

Infraestructuras relevantes para las mujeres

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Espacio Urbano (calles, plazas, jardines, contenedores, aceras, señalización, etc...)
- Vivienda (diseño interior y exterior)
- Movilidad (transportes públicos)
- Seguridad (iluminación, vigilancia)
- Infraestructuras asociadas a funciones “femeninas”
 - Cuidados de menores y de mayores
- Infraestructuras asociadas al bienestar de las mujeres y niñas
 - Ocio
 - Deporte
 - Cultura

4.3. Importantes repercusiones de los proyectos de infraestructuras en otros ámbitos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Las políticas de gasto en infraestructuras públicas tiene un papel enormemente relevante en el **cambio de modelo hacia una sociedad en igualdad**, puesto que, dependiendo de las infraestructuras que se acometan, **el cambio de los roles que asientan la desigualdad** social entre sexos **podrá modificarse estructuralmente o no**
- **En la emancipación social de la mujer**

4. La ciudad equitativamente compartida: Estrategia de integración del enfoque de género en la Planificación de Viena

Ciudad de Viena

- **1.6 millón habitantes**, 23 distritos
- **Población en crecimiento** tras décadas de estancamiento: áreas con un desarrollo dinámico
- Elevado porcentaje distritos históricos
- **Escasez de espacios abiertos en distritos cercanos al centro de la ciudad**
- Extenso sistema público de transporte
- Limitaciones presupuestarias importan



17 años de inclusión de los intereses de las mujeres en el ámbito

de la Planificación

- 1991: **Exposición**, ¿A quién pertenecen los espacios públicos? Vida diaria de las mujeres en la ciudad"
- 1992: **Oficina de las mujeres**
- 1998: **Oficina de coordinación** para la Planificación y la Construcción orientada a los requerimientos de la vida diaria y a las necesidades específicas de las mujeres

Desde 2001: trabajo centrado en **Transversalidad de género** (alrededor de 50 **proyectos piloto** de transversalidad de género hasta el momento)



Oficina de Coordinación

- Antecedentes institucionales: Oficina de Coordinación se estableció en el **nivel más alto de Administración de la Ciudad** (Oficina Dirección ejecutiva – Grupo Dirección de la Planificación urbanística, Desarrollo y Construcción)
- La Oficina de Coordinación trabaja junto a 12 **departamentos de planificación y tráfico** (20 de los 67 departamentos son técnicos)
- **Combinando** requerimientos técnicos con habilidades sociales • **Equipo de 5 personas**: Dirección, 2 puestos técnicos, secretaria, planificador/a
- **Presupuesto anual reducido** (~30.000 Euro) y **presupuesto extra** para algunos proyectos



Integración del enfoque de género en el ámbito de la Planificación

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

La planificación estuvo centrada tradicionalmente en la perspectiva laboral y del tiempo de ocio

La planificación sensible al género como **una extensión fundamental**

- **En la Temática:** tareas domésticas, sensación de seguridad, chicas con interés en participar en actividades y deportes, modelos de movilidad

- **Metodológicamente:** necesidades de los grupos de personas usuarias análisis sistemático y diferenciador

- **Reto:** evaluación sistemática y agregación de experiencias, identificación de nuevos temas y actividades necesarias, implementación de nuevos métodos exitosos en la corriente principal de las políticas

Una ciudad compartida de forma equitativa

Ámbito de actuación

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Vivienda sensible a género
- Diseño de parking y zonas de juego sensible al género
- Seguridad en el espacio público
- Planificación del Tráfico y el Transporte con enfoque de género
- Edificación pública con perspectiva de género
- Desarrollo urbano sensible al género

Dirigir **investigaciones, evaluaciones y proyectos piloto**, preparar **listas de comprobación y recomendaciones de planificación**, desarrollar conceptos generales, representar intereses relevantes **en las resoluciones**

Vivienda sensible al género criterios para vivienda sensibles al género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

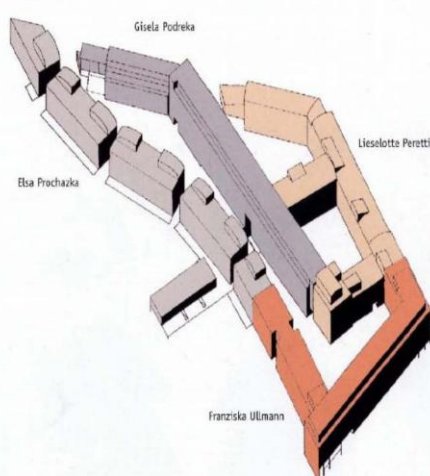
- Proyectos de vivienda que han pedido subvenciones (concursos, consejo consultivo de la propiedad)
- Apoyar el trabajo doméstico, promover el contacto entre vecinos a través del “espacio social”, procurar sensación de seguridad, considerar diferentes tipos de establecimientos de familia y fases de la vida a la hora de diseñar los apartamentos

Integración en la política de vivienda: Oficina de coordinación ha asesorado **918 edificios residenciales y 67.783 apartamentos** desde 1997

Incremento destacado de la calidad para - escaleras y entrada - habitaciones de segunda utilidad - planificación de los apartamentos – espacios abiertos y de juego

Frauen-Werk-Stadt I

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Gran variedad de espacios abiertos



Habitaciones de segunda utilidad como asunto prioritario



Un apartamento para todas las fases de la vida

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Diseño de parques con perspectiva de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

1997: ¿Juego duro con oportunidades? – Chicas en el espacio público! (**estudio socio-económico** desarrollado por Schlaffer / Bernard)

Rango diferenciador de movilidad e intereses en cuanto a las actividades en chicos y chicas - **Intereses específicos de chicas** tienen que ser tenidos en cuenta

2000: **proyecto estratégico** en el Plan estratégico de la ciudad

Desde 1999: **6 proyectos-modelo realizados** (4 proyectos: testando diferentes formas de participación para las chicas)
evaluación: análisis de la usabilidad de 5 parques, análisis del diseño de 14 parques en Viena

Einsiedlerpark / St-Johann-Park



Diseño de „jaulas abiertas“ para juegos



vallas como parte del juego



Aumento de la sensación de seguridad



Diferentes tipos de asientos

Participación de niñas



Las elecciones de las niñas: espacios para la comunicación, Deportes/juego y recreo

Planificación de tráfico con perspectiva de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Tener en cuenta “la movilidad de la vida diaria” de las mujeres
Motivo del desplazamiento: complejidad de los desplazamientos (esp. combinación de empleo y responsabilidades familiares)

Medios de transporte (división de género):

60% de los desplazamientos a pie en Viena son realizados por las mujeres,

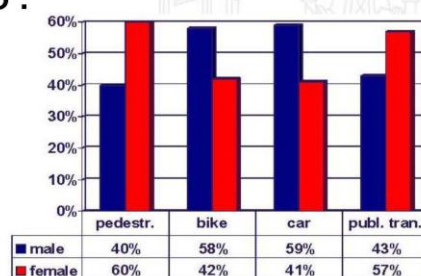
59% de todos los trayectos en coche Son realizados por hombres

Desafío metodológico y estratégico :

Necesidades de los peatones –
un „espacio ciego“ para
la planificación tradicional del tráfico

Plan de Tráfico 2003:

Contiene principios y
objetivos para peatones



Distrito piloto con enfoque de género (2002)

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Mariahilf es un pequeño distrito cercano al **centro de la ciudad**

28.000 habitantes, 1,5 km², alta densidad,

Red de carreteras de 27 km



7 departamentos municipales implicados

reto: sensibilizar a los participantes

De las diferentes necesidades por razón de género de las personas usuarias de la red viaria. Desarrollando **instrumentos de planificación** para cada departamento (p.e. lista de **comprobación** para los proyectos de construcción de redes viarias)

Distrito piloto con perspectiva de género

Sexto distrito Mariahilf: 28.000 habitantes

Proceso piloto para dos años

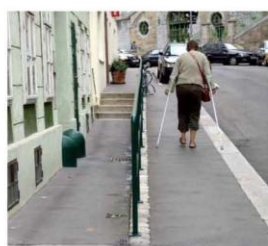
Medidas realizadas – resumen:



Distrito piloto con perspectiva de género



semáforos „amables“ para peatones



aceras sin barreras



Ampliación de aceras



Secuencias de los desplazamientos



Trabajo pagado (combinado con
trabajo doméstico)



Trabajo pagado

Criterios sobre infraestructura social para el desarrollo urbano

Análisis de estudios de caso:

- 3 escuelas infantiles
- 3 escuelas
- 2 hospitales geriátricos

entrevistas con las personas al frente de las
instituciones para obtener información sobre la
experiencia de las personas usuarias

recomendaciones acerca del tamaño y ubicación del
lugar, orientación, estructura y diseño de los edificios así
como la altura

Extensión de la línea de metro No. 1

extensión de la línea de metro desde las zonas densamente pobladas (edificios históricos y nuevas zonas comerciales) hacia las áreas de desarrollo urbano optimizar **ubicación** y **diseño de estaciones**

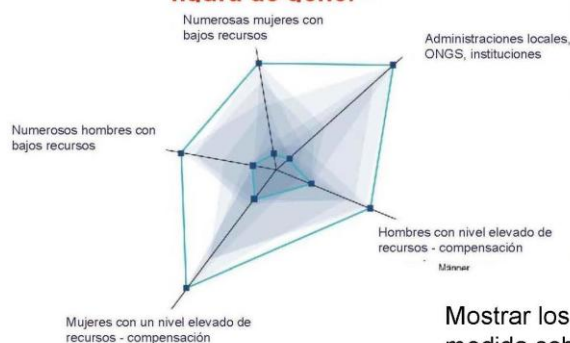


- ⇒ considerar los alrededores, destinos con mucha afluencia de personas (escuelas, servicios municipales,...) al definir la ubicación de las estaciones, diseño y tipo de estaciones, salidas y número de ascensores y escaleras
- ⇒ planificación de la nueva extensión: modificación del proceso de planificación, centrado en las personas mayores como el grupo de personas más sensible

„Salto“

Desarrollar medidas para asegurar la calidad de vida de las **personas mayores** para asegurar la calidad y para mejorar su **autonomía** (2 distritos piloto)

figura de género



Mostrar los impactos de una medida sobre un grupo concreto

5. El Fondo Estatal de Inversión Local 2009, FEIL

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Realizar el **diagnóstico de género del Fondo Estatal de Inversión Local 2009, FEIL**
- **Paradigmas de la actuación pública** en momentos de crisis económica para:
 - relanzar la economía
 - propiciar el cambio en la estructura productiva de nuestro país
- **Apariencia de neutralidad de género**, salvo en lo que respecta al empleo:
 - Se admite que, dada la tipología de las actuaciones financiadas, la creación de empleo incidirá directa y mayoritariamente en la población masculina
 - No se han hecho estadísticas

5. El Fondo Estatal de Inversión Local 2009, FEIL

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- **Objeto del FEIL 2009:** aumentar la inversión pública en el ámbito local mediante la **financiación de obras de nueva planificación**
- **Actuaciones pretendidas:**
 - Contribuir en el corto plazo a **dinamizar la economía** y a **favorecer** poderosamente la creación y el mantenimiento de **puestos de trabajo**
 - **Reforzar la capitalización** de nuestra economía, aumentando el potencial inversor de los ayuntamientos
- El reparto de los 8.000 millones de euros se ha realizado de acuerdo a un **estricto criterio de población**, primando, por tanto, la objetividad y transparencia, pero **sin tener en cuenta el género**
Incumplimiento de la LOIMH, pues no se acompaña del IIG
- **Apariencia de neutralidad de género**, salvo en lo que respecta al empleo:
 - Se admite que, dada la tipología de las actuaciones financiadas, la creación de empleo incidirá directa y mayoritariamente en la población masculina
 - No se han hecho estadísticas

5. El Fondo Estatal de Inversión Local 2009, FEIL. Actuaciones financiadas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Las de rehabilitación o mejora de entornos públicos urbanos y promoción industrial
- Los equipamientos e infraestructuras en redes viarias, saneamiento, alumbrado o telecomunicaciones
- Las de construcción, rehabilitación o mejora de equipamientos sociales, sanitarios, funerarios, educativos, culturales o deportivos
- Las de protección del medio ambiente, prevención de la contaminación e impulso de la eficiencia energética
- Las de supresión de barreras arquitectónicas
- Las de conservación del patrimonio municipal e histórico
- Las de construcción o mejora de la red de abastecimiento de agua y tratamiento de aguas residuales
- Las de mejora de la seguridad vial y promoción de la movilidad sostenible urbana
- Las de prevención de incendios y promoción del turismo

5. El Fondo Estatal de Inversión Local 2009, FEIL. Actuaciones financiadas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Actuaciones financiadas en Infraestructuras básicas

1. **Urbanización pública** (Rehabilitación de plazas, intervención en calles/barrios, espacios verdes)
2. **Urbanización comercial** (parques comerciales)
3. **Alumbrado urbano**
4. **Eléctrica** (instalaciones de electricidad/energía/calefacción)
5. **Redes viales** (carreteras, rotondas, accesos y salidas ciudad, etc..)
6. **Aguas** (Mejora de red de abastecimiento de agua potable, pluviales, colectores de saneamiento, etc..)
7. **Cementerios** (Construcción y reformas en los cementerios)

5. El Fondo Estatal de Inversión Local 2009, FEIL. Actuaciones financiadas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

**Actuaciones
financiadas en
Infraestructuras
asociadas a
servicios públicos**

1. **Educación** (escuelas infantiles, de música, etc..)
2. **Deportes** (piscinas, campos de fútbol, etc..)
3. **Servicios sociales** (Centros de actividades culturales y sociales, ocupacionales, etc..)
4. **Salud** (ambulatorios, centros de día, centros de salud, etc..)

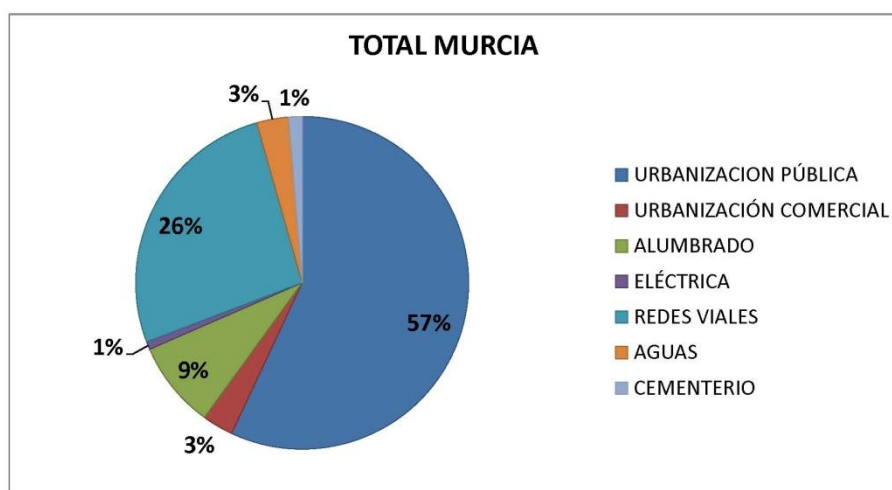
Murcia
Totales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
URBANIZACION PÚBLICA	111.219.268,50	56,97
URBANIZACIÓN COMERCIAL	5.884.894,80	3,01
ALUMBRADO	16.528.436,48	8,47
ELÉCTRICA	1.485.446,63	0,76
REDES VIALES	51.484.297,98	26,37
AGUAS	6.034.687,35	3,09
CEMENTERIO	2.576.055,03	1,32
TOTAL	195.213.086,77	100

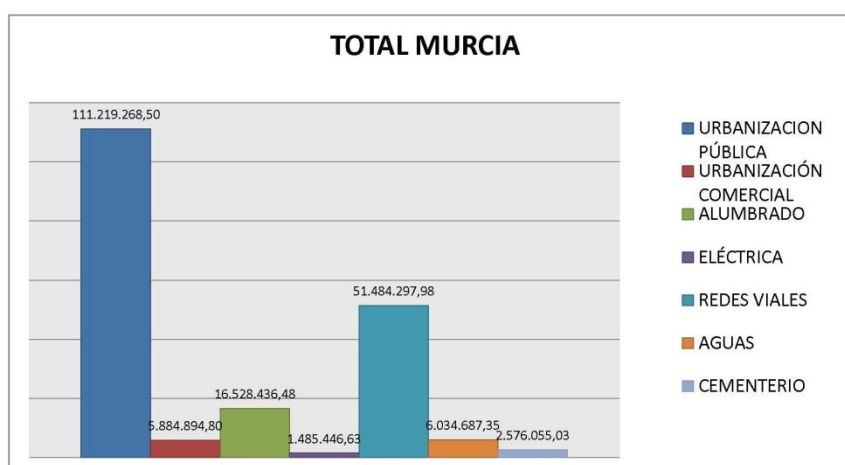
Murcia
Totales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Murcia
Totales

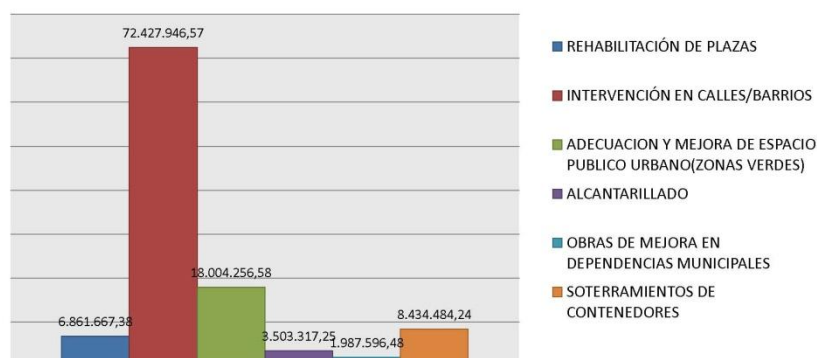
UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Murcia
Urbanización Pública

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

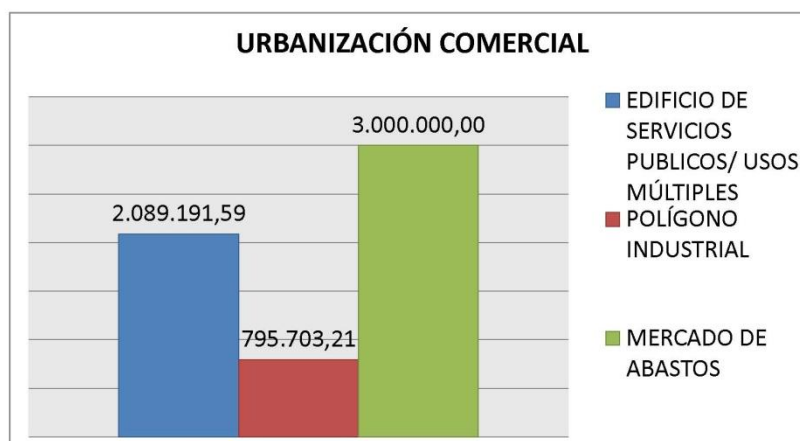
URBANIZACIÓN PÚBLICA



Murcia
Urbanización Comercial

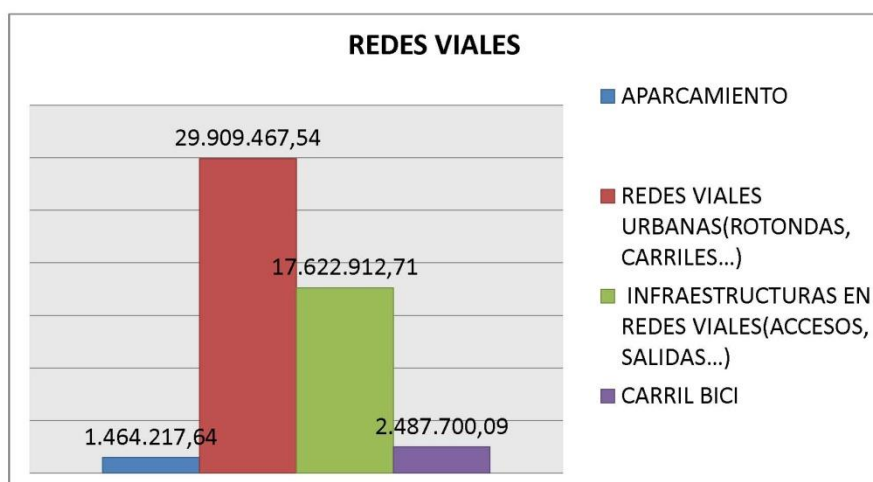
UNIVERSIDAD DE
MURCIA

URBANIZACIÓN COMERCIAL



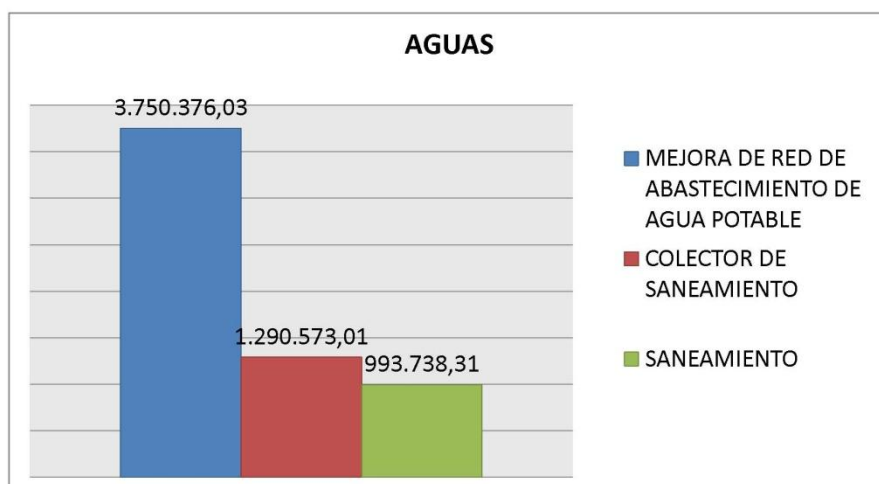
Murcia
Redes viales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



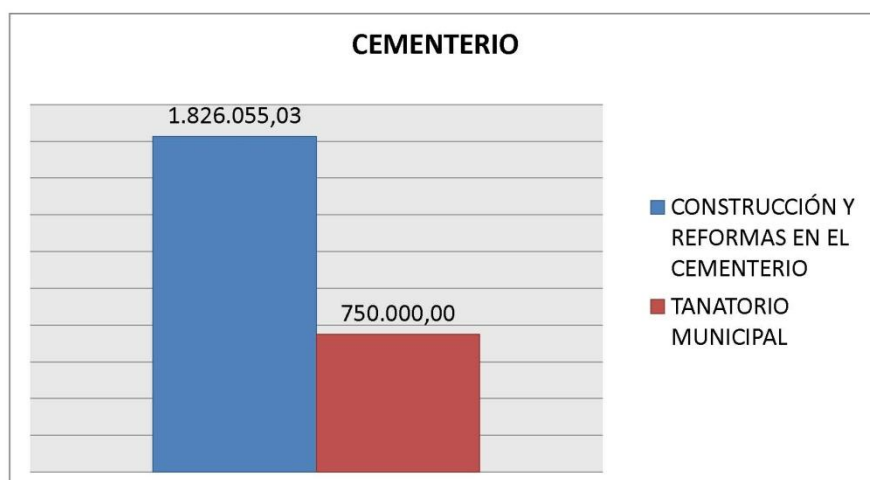
Murcia
Aguas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Murcia
Cementerio

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



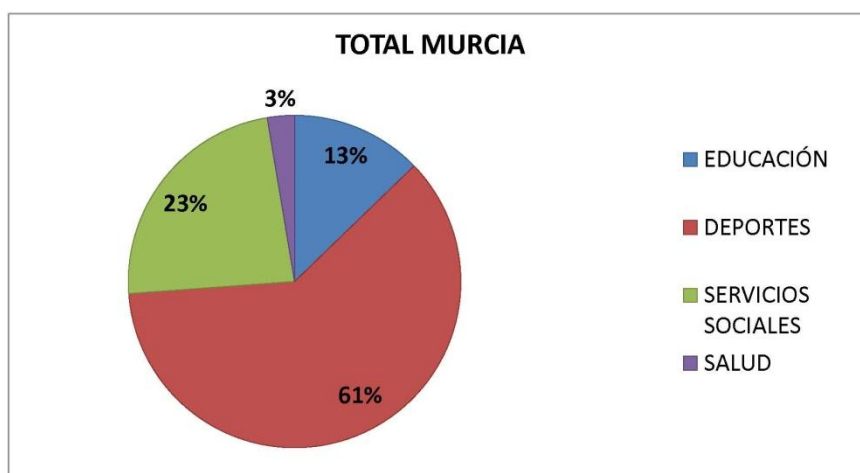
Murcia
Totales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
EDUCACIÓN	6.549.253,91	12,76
DEPORTES	31.359.708,86	61,08
SERVICIOS SOCIALES	12.079.164,33	23,53
SALUD	1.355.066,90	2,64
TOTAL	51.343.194,00	100

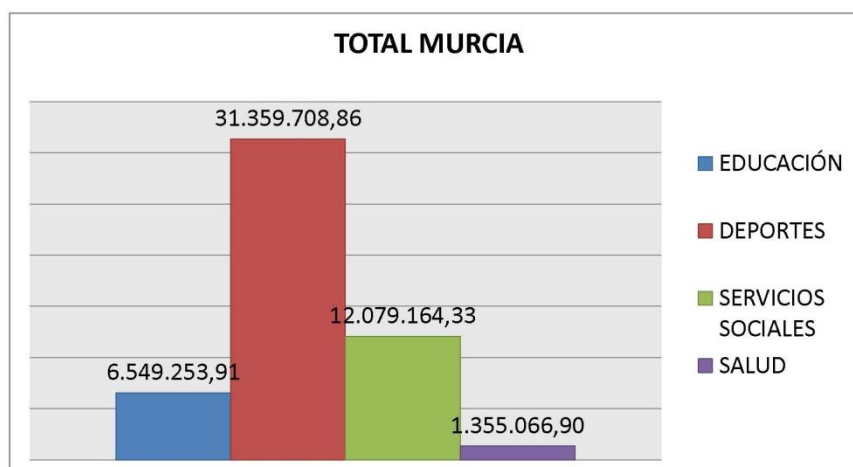
Murcia
Totales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Murcia
Totales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

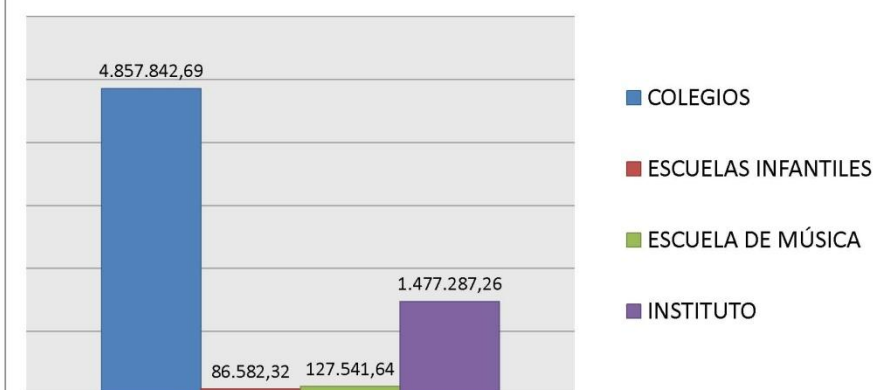




Murcia
Educación

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

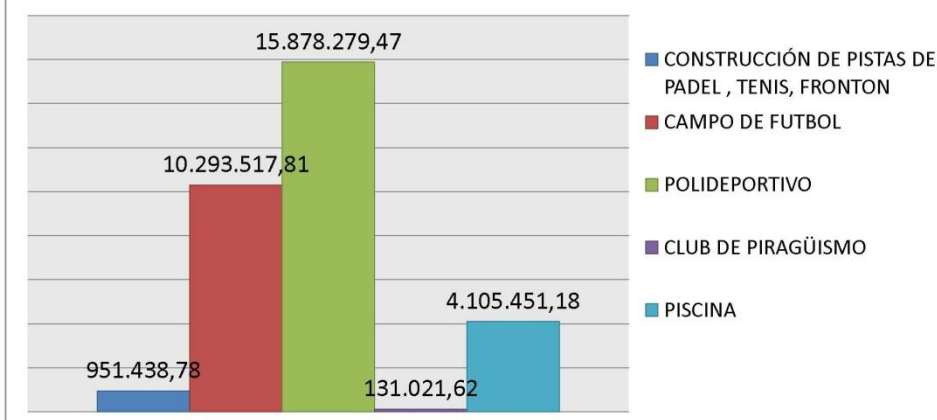
EDUCACIÓN



Murcia
Deportes

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

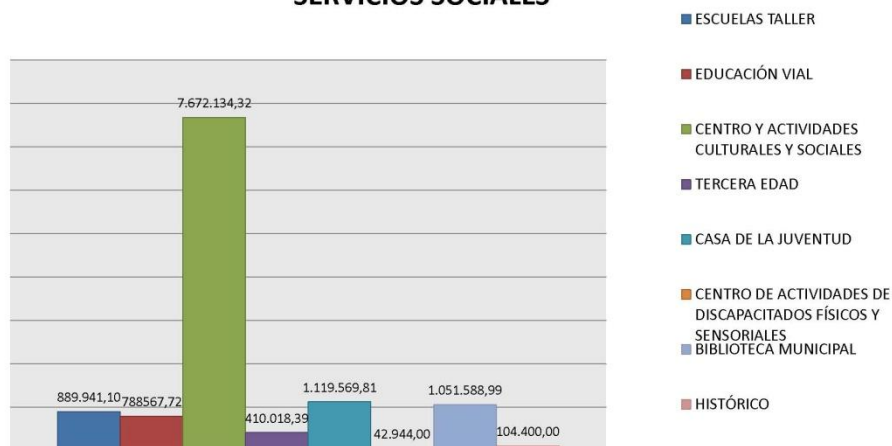
DEPORTES



Murcia
Servicios Sociales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

SERVICIOS SOCIALES



Murcia
Comparativa con la media de España

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

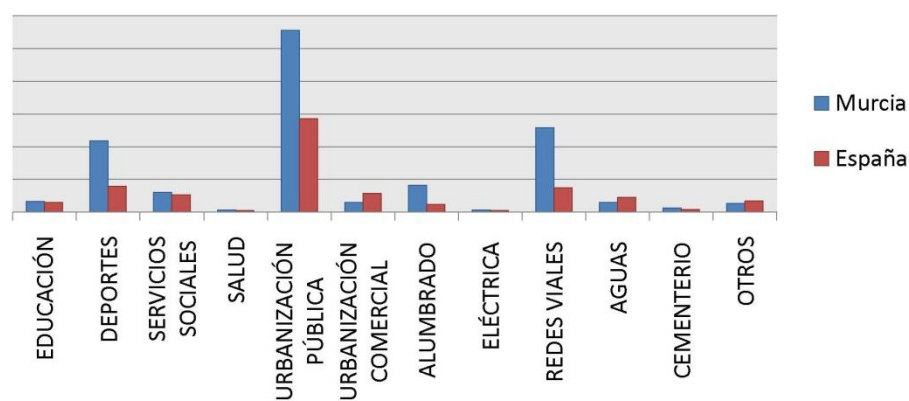
	Murcia	España	Porcentaje
EDUCACIÓN	6.549.253,91	5.944.230,83	110,18
DEPORTES	43.561.481,19	15.721.454,21	277,08
SERVICIOS SOCIALES	12.079.164,33	10.716.859,20	112,71
SALUD	1.355.066,90	972.167,75	139,39
URBANIZACION PÚBLICA	111.219.268,50	57.136.381,42	194,66
URBANIZACIÓN COMERCIAL	5.884.894,80	11.355.612,97	51,82
ALUMBRADO	16.528.436,48	4.698.424,35	351,79
ELÉCTRICA	1.485.446,63	1.100.687,16	134,96
REDES VIALES	51.484.297,98	14.964.010,17	344,05
AGUAS	6.034.687,35	9.093.670,04	66,36
CEMENTERIO	2.576.055,03	1.776.579,85	145,00
OTROS	5.420.560,69	6.803.255,37	79,68

Murcia

Comparativa con la media de España

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

COMPARATIVA MURCIA-ESPAÑA



Murcia

Comparativa con la media de España

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	Murcia	España	Comparativa
Piscina	4.105.451,18	1865527	220,0692
Polideportivos	15878279,47	5224878	303,8976
Campos de Futbol	10293517,81	1960486	525,0493
Escuelas infantiles	86.582,32	699826	12,37198

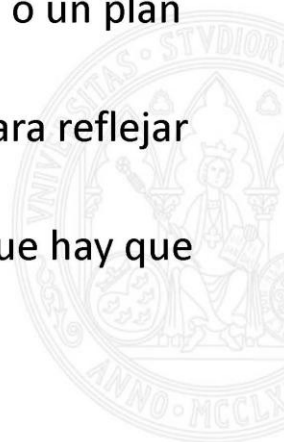


6. Los indicadores en infraestructuras



Los indicadores

- Son herramientas imprescindibles para evaluar un proyecto, un programa o un plan de intervención social
- Permiten describir una realidad para reflejar su evolución y desarrollo
- Definen la norma de realización que hay que alcanzar para lograr un objetivo



Los indicadores de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- La IV Conferencia Mundial de Mujeres, Beijing 1995, constituye el punto de inflexión:
 - en el desarrollo de metodologías de recogida y análisis de datos desde la perspectiva de género
 - en la construcción de indicadores de medición de las políticas que se estaban poniendo en marcha
- Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género

Los indicadores de género. Función

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Visibilizar las desigualdades
- Ofrecer un instrumento estandarizado de vigilancia y de seguimiento de las acciones y medidas encaminadas a suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres,
- Permitir la comparabilidad de las situaciones y medir los cambios en las relaciones de género

No se limitan a la desagregación de los datos por sexo (estadísticas) sino que miden los cambios producidos

Los indicadores de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Las **estadísticas de género** son **representaciones numéricas** de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio,
- Los **indicadores de género** son **herramientas** que sirven para medir **los cambios producidos en las relaciones de género**

Hacen visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de desigualdad de género y ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan hombres y mujeres en ciertos campos específicos

Los indicadores de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Las **estadísticas e indicadores de género** juegan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres
- Producir **estadísticas desagregadas por sexo** no es suficiente
 - ¿cuántos y quiénes?
 - Ello no hace visible los vínculos entre causa y efecto de los factores que conducen a las disparidades de género
- A partir de las **estadísticas** se pueden construir los **indicadores**

Los indicadores de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Son medidas específicas que permiten evidenciar/ caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado.
- Proporcionan observables de la desigualdad y evidencian el cambio/la persistencia de las desigualdades observadas

Los indicadores de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Se utilizan para:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres
 - *las características básicas del empleo femenino en el sector servicios; o la presencia de mujeres en las Concejalías*
- Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas
 - *el grado en el reparto desigual de responsabilidades familiares incide en el acceso a puestos de decisión política*
- Indicar los cambios / tendencias de evolución en la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres
 - *el grado en que la construcción de escuelas infantiles equilibra el tiempo dedicado a las tareas de cuidado en mujeres y hombres*

Los indicadores de género

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- Favorecen la visibilidad y la eficacia y calidad de las intervenciones públicas.
- Preguntas clave para saber si un indicador es válido:
 - ¿Visibiliza las desigualdades de género?
 - ¿Da información sobre el punto de partida diferencial de mujeres y hombres?
 - ¿Permite observar cambios en la presencia, participación, poder, recursos, de mujeres y hombres?
 - ¿Permiten establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que las producen

Los indicadores de género. Tipos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- **RELATIVOS Y ABSOLUTOS:**
- No aportan información sobre las relaciones entre los sexos. Se trata de un valor absoluto (una cantidad)
- Permiten establecer relaciones entre situación hombres y mujeres, Se trata de una proporción, un porcentaje, una tasa...

Los indicadores de género.

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Tipos

- **SIMPLES O SINTÉTICOS**
- Indicador simple es una estimación estadística que revela los cambios sucedidos en el fenómeno a analizar. Un valor absoluto puede servir, pero, para hacer comparaciones, resulta mejor utilizar medidas relativas: tasas, porcentajes...
- Indicadores sintéticos: A veces interesa sintetizar la información procedente de un grupo de indicadores simples a un solo valor o índice: indicador sintético.
 - El objetivo es reunir en un solo índice la mayor cantidad posible de información. Los procedimientos de síntesis, dependerán del problema a ilustrar y de los datos básicos disponibles para elaborarlo.

Los indicadores de género.

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Tipos

CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS

- **CUALITATIVOS:** Expresan *cantidad o frecuencia* de un hecho o fenómeno.
 - Cuantifican el fenómeno de la desigualdad de género Ofrecen información de utilidad para identificar la presencia y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad en el entorno laboral analizado
- Unidad de medida: Número o porcentaje, tasas.
 - Número de horas que dedican los hombres a la realización del trabajo remunerado y al ocio; mujeres que ocupan altos cargos en la Consejería de Obras públicas

Los indicadores de género. Tipos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- **CUALITATIVOS**
- **Apuntan hacia alguna cualidad del fenómeno de la desigualdad, o caracterizan**
 - Tipología de actuaciones del centro directivo "x" orientadas por el objetivo de igualdad de género
 - Percepción de la existencia de desigualdades de género en su ámbito de intervención por parte del personal de la Consejería de Turismo

3. Los indicadores de género. Tipos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

INDICADORES MIXTOS

- **Cuantifican alguna de las cualidades de un fenómeno**
 - Número (cantidad) y tipo (cualidad) de empresas dirigidas por mujeres y dirigidas por hombres.
 - Frecuencia (cantidad) con que las personas responsables de los dispositivos de empleo utilizan la perspectiva de género para diseñar sus actuaciones (cualidad)

Los indicadores de género.

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Tipos

- Los **indicadores de recursos** capturan información sobre los insumos que ponen al servicio de un objetivo. (Ejemplos: crédito, profesores y profesoras, tiempo, etc.)
- Los **indicadores de realización** informan sobre la aplicación directa de los recursos, los productos conseguidos. (Ejemplos: cursos de formación realizados para personas desempleadas, plazas en residencias de mayores, plazas de guardería, de educación infantil, etc.)
- Los **indicadores de resultados** aportan información sobre el efecto que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado. (Ejemplos: número de mujeres y hombres contratadas después de formación, inversión inducida, presencia en equipos de investigación (hombre-mujer), número de emprendedores y emprendedoras registradas, etc.)
- Los **indicadores de calidad** informan de la evaluación de los resultados desde la perspectiva de la ciudadanía. (Ejemplos: calificación sobre cumplimiento de los servicios ofertados, valoración subjetiva del servicio ofertado a hombres y a mujeres)

Los indicadores de género.

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

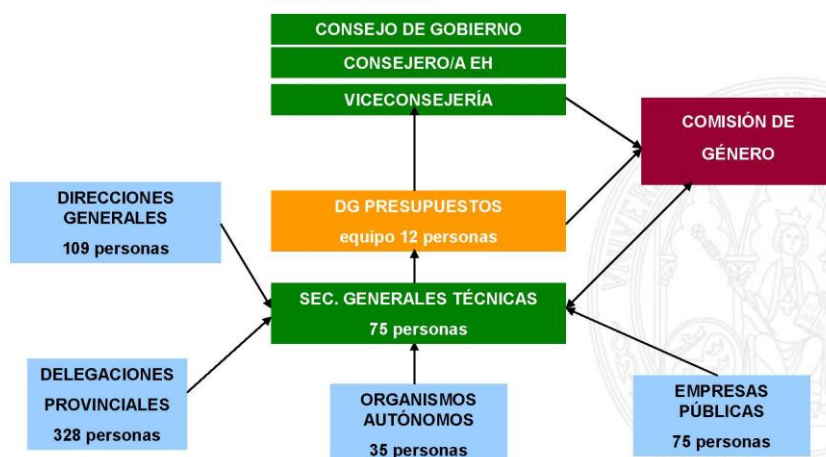
Procedimiento de elaboración de indicadores

- **El proceso de construcción de indicadores:**
 1. Es un proceso de discusión y consenso (técnico-político)
 2. Requiere una planificación previa que determine las referencias básicas, las metas que se quieren alcanzar
 3. Depende de la información disponible
 4. Demanda un procedimiento de colección de datos, análisis y seguimiento constante

Pasos para su elaboración en la CA Andalucía

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Incardinarlo en el proceso presupuestario: desarrollo de los instrumentos



TOTAL: 638 personas

106

Indicadores en la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Sección Programa	Denominación indicador	Cantidad Magnitud
1800 43A	ADQUISICIÓN JÓVENES	2.500 Nº BENEFICIARIOS
1800 43A	ADQUISICIÓN JÓVENES	2.500 Nº BENEFICIARIAS
1800 43A	INQUILINOS	2.216 Nº BENEFICIARIOS
1800 43A	INQUILINAS	2.216 Nº BENEFICIARIAS
1800 43A	REHABILITACIÓN INDIVIDUALIZADA DE VIVIENDAS	394 Nº BNFOs
1800 43A	REHABILITACIÓN INDIVIDUALIZADA DE VIVIENDAS	336 Nº BNFAs
1800 43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA	2.560 Nº BENEFICIARIOS
1800 43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA	2.129 Nº BENEFICIARIAS
1800 43B	DIRECCIÓN OBRA Y PROYECTOS ESPACIOS PÚBLICOS	6 Nº H
1800 43B	DIRECCIÓN OBRA Y PROYECTOS ESPACIOS PÚBLICOS	1 Nº M
1800 43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	13 Nº FORMADORES
1800 43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	7 Nº FORMADORAS
1800 43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	60 Nº ALUMNOS
1800 43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	60 Nº ALUMNAS
1800 43C	BECAS FORMACIÓN DEL PERSONAL	4 Nº BECARIOS
1800 43C	BECAS FORMACIÓN DEL PERSONAL	1 Nº BECARIAS



Tiempo dedicado a actividades deportivas y al aire libre. Hombres

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	% de personas	Duración media diaria
Total Hombres	42,7	2:12
Ejercicio físico	42	2:08
Ejercicio físico no especificado	1,4	1:24
Andar, pasear, caminar	31,5	2:05
Correr	1,1	1:01
Ciclismo, esquí y patinaje	1,5	1:59
Deportes con balón o pelota	4,7	1:47
Gimnasia	1,9	1:07
Fitness y culturismo	1,4	1:20
Deportes acuáticos	2,7	1:25
Otros ejercicios físicos especificados	0,8	2:16
Ejercicio productivo*	1	3:55
Actividades relacionadas con los deportes	1,1	0:28

Tiempo dedicado a actividades deportivas y al aire libre. Mujeres

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	% de personas	Duración media diaria
Total Mujeres	38,1	1:43
Ejercicio físico	37,9	1:43
Ejercicio físico no especificado	0,4	1:10
Andar, pasear, caminar	32,1	1:41
Correr	0,3	1:05
Ciclismo, esquí y patinaje	0,3	1:37
Deportes con balón o pelota	0,7	1:33
Gimnasia	3	1:06
Fitness y culturismo	0,6	0:59
Deportes acuáticos	2,6	1:18
Otros ejercicios físicos especificados	0,5	1:41
Ejercicio productivo*	0,1	2:14
Actividades relacionadas con los deportes	0,6	0:25

Mujeres federadas

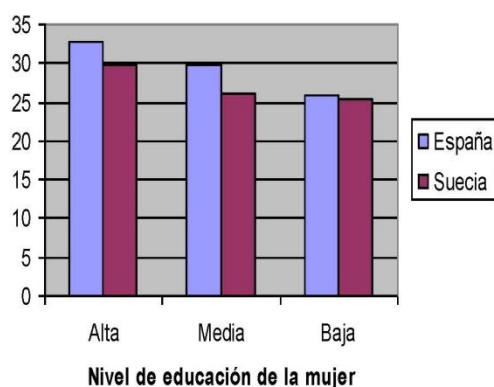
UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	Ambos sexos	% Mujeres
TOTALES	3.394.834	20,14
FÚTBOL	770.140	3,83
CAZA	406.671	0,37
BALONCESTO	366.994	33,27
GOLF	331.978	31,19
MONTAÑA Y ESCALADA	115.061	28,83
JUDO	109.773	21,29
TENIS	109.389	29,37
BALONMANO	93.950	32,88
PESCA Y CASTING	81.243	10,57
ATLETISMO	77.940	39,46
KARATE	67.417	27,75
TIRO OLÍMPICO	65.972	7,47
VOLEIBOL	58.228	72,14
NATACIÓN	51.360	43,73
CICLISMO	50.694	4,12

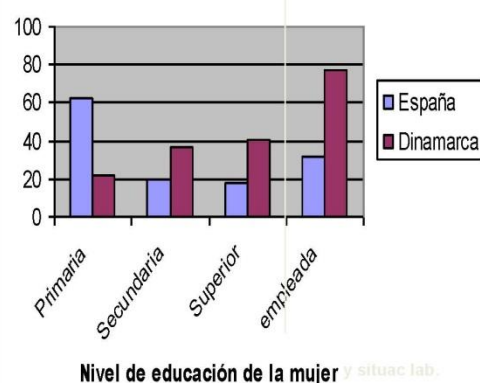
Las mujeres no se comportan igual en todos los países

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Edad al nacimiento del primer hijo/a



Probabilidad de tener dos o más hijos/as



Tasas de dependencia en Suecia:
30% en 2000 43% en 2050

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

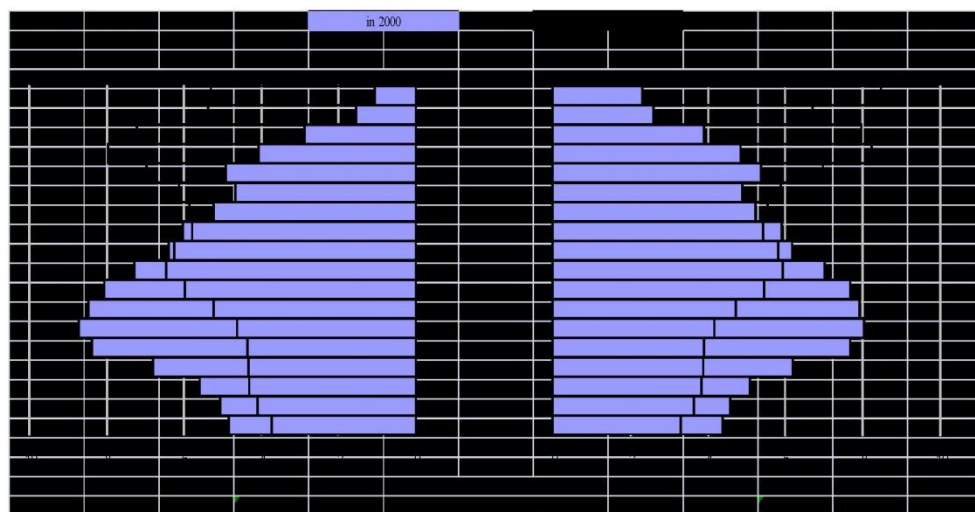
Tasas de dependencia en España:
27% en 2000 73% en 2050

Problema número uno:



Tasas de dependencia en España:
27% en 2000 73% en 2050

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



España

Tipos de Licencias utilizadas en las gráficas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- **A:** Motocicletas, con o sin sidecar, triciclos y cuatriciclos de motor
- **A1:** Motocicletas ligeras sin sidecar con una cilindrada máxima de 125 centímetros cúbicos
- **B:** Automóviles cuya masa máxima autorizada no exceda de 3.500 kilogramos
- **B+E:** Conjuntos de vehículos acoplados compuestos por un vehículo automóvil de los que autoriza a conducir el permiso de la clase B y un remolque cuya masa máxima autorizada exceda de 750 kilogramos
- **C, C1:** Camiones
- **D, D1:** Autobuses
- **BTP:** Turismos dedicados al transporte escolar, transporte público de viajeros y vehículos prioritarios, como ambulancias y vehículos de bomberos
- **LVA:** Vehículos especiales agrícolas autopropulsados, tales como tractores, etc.

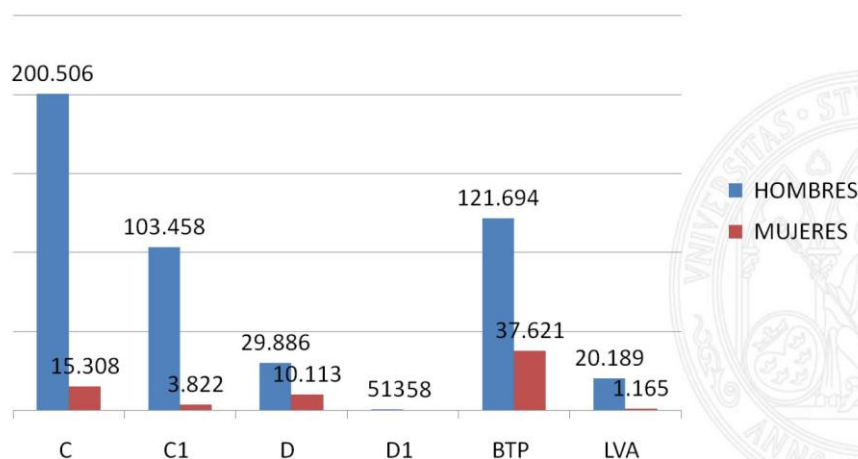
España. Licencias relacionadas con la actividad económica

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>TOTAL</u>
C	200.506	15.308	215.814
C1	103.458	3.822	107.280
D	29.886	10.113	39.999
D1	513	58	571
BTP	121.694	37.621	159.315
LVA	20.189	1.165	21.354

España. Licencias relacionadas con la actividad económica

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



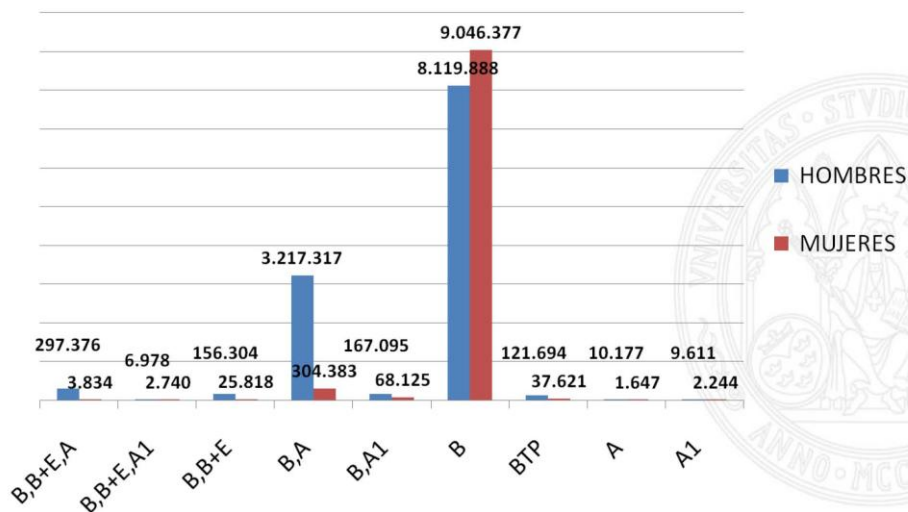
España Según Licencias

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>TOTAL</u>
B,B+E,A	297.376	3.834	301.210
B,B+E,A1	6.978	2.740	9.718
B,B+E	156.304	25.818	182.122
B,A	3.217.317	304.383	3.521.700
B,A1	167.095	68.125	235.220
B	8.119.888	9.046.377	17.166.265
BTP	121.694	37.621	159.315
A	10.177	1.647	11.824
A1	9.611	2.244	11.855

España Según Licencias

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



España Defunciones según sexo y edad. 2007

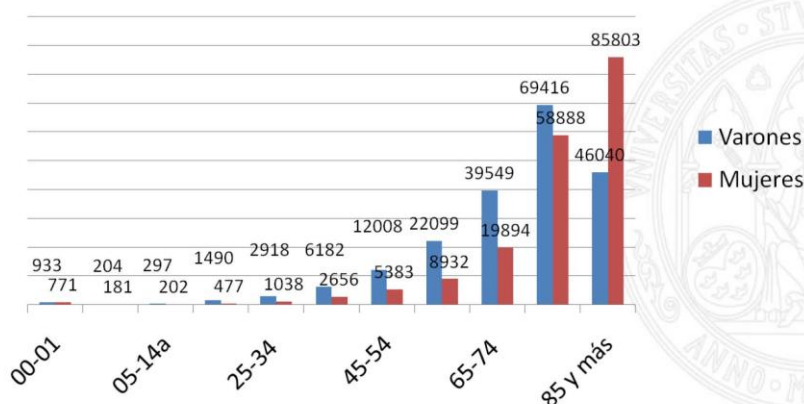
UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	<u>Varones</u>	<u>Mujeres</u>
00-01 año	933	771
01-04 años	204	181
05-14 años	297	202
15-24 años	1490	477
25-34 años	2918	1038
35-44 años	6182	2656
45-54 años	12008	5383
55-64 años	22099	8932
65-74 años	39549	19894
75-84 años	69416	58888
85 y más años	46040	85803

España Defunciones según sexo y edad. 2007

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Defunciones según sexo y edad. 2007



7. Conclusiones

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

- La transversalidad en la política presupuestaria significa **articular análisis que permitan conocer cómo afectan y desarrollan las capacidades los ingresos y los gastos a mujeres y a hombres e implantar decisiones que favorezcan la oportunidad de la igualdad entre hombres y mujeres**
- Esto es tarea de todas las administraciones: estatal, autonómica y local
- Los **gastos en infraestructuras** son calificados de **neutros respecto del género**, cuando esto es falso
- Importancia de conocer las metodologías de análisis de las necesidades, habida cuenta de las dificultades para trabajar con indicadores de género en infraestructuras
- Problema relevante que merece el estudio, la investigación y las propuestas de cambio
- Exigencia de que la Ordenación del territorio y los POU se realicen con perspectiva de género

121

6. Conclusiones

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Si las inversiones en infraestructuras son el paradigma de la actuación pública en momentos de crisis económica para:

- relanzar la economía
- propiciar el cambio en la estructura productiva de nuestro país

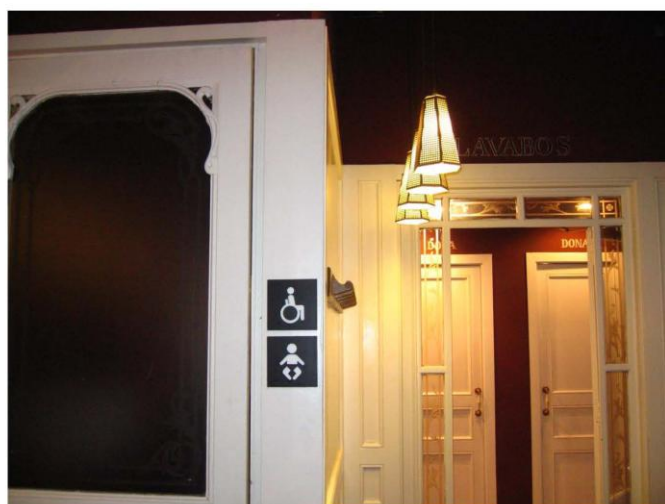
¿por qué no se mide la influencia que tienen en mujeres y hombre, cómo, y sí, éstas tienen en cuenta las necesidades y desarrollan las capacidades de las mujeres?

- Es necesario introducir el concepto de infraestructuras que haga posible la **emancipación social para hombres y mujeres**
- Hay que planificar para una **sociedad emancipada**, incluyendo también los requisitos generales de **desarrollo y economía sostenible para todas y todos**

No sólo se cumpliría con la legalidad vigente sino que se contribuiría a la reforma estratégica de nuestra sociedad y de la estructura productiva de nuestra economía

Un cuento breve pero sustancioso

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



En Viena, la igualdad de género la practican también en la **señalética de vía pública**

La propuesta consiste en que cada señal masculina tenga su versión femenina

Aunque parezca insignificante, es
Un buen ejemplo a seguir!!



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

La transversalidad de género es una estrategia exitosa para garantizar la calidad y la diversidad





FEIL 2010

- Alcaldesa de Albacete
http://www.lukor.com/videos/presentaciones-estrategicas/P0RvG5hcQFU&feature=youtu.be_gdata/
- Maria Gonzalez, la Secretaria de Innovación y NNTT del PSOE habla sobre el Fondo Estatal de Inversión Local en la celebración del Blog Action Day en la sede del PSOE de la calle Ferraz
http://www.lukor.com/videos/maria-gonzalez-habla/c3UjCeK6prw&feature=youtu.be_gdata/



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

La evaluación, el control y el seguimiento del
mainstreaming de género en las políticas públicas

Sra. Dña. Priya Álvarez Castiñeiras
INFOPOLIS 2000, S.L.

*La evaluación, el control y el
seguimiento del mainstreaming de
género en las políticas públicas*

Universidad del Mar – Universidad de Murcia
Cehegín 12-16 de Julio de 2010

Priya Álvarez
INFOPOLIS 2000, S.L.



Qué es EVALUAR hoy, en el siglo XXI

Proceso institucional en todas las fases de la intervención pública

- **Aplica** métodos sistemáticos y rigurosos de recogida de información
- **Se basa** en criterios establecidos por instancias implicadas
- **Se fundamenta** este proceso sobre el juicio de valor
- **Énfasis** en la comprensión integral respecto a los objetivos trazados
- **Sirve tanto** al aprendizaje y a la mejora gerencial de los **servicios públicos** como a la estrategia sobre decisiones futuras
- Finalidad última de mejorar la sociedad y rendir cuentas de la acción pública a la ciudadanía

¿Por qué le interesa el presupuesto a la igualdad de género?

- La igualdad de género necesita herramientas que le permitan entrar en la agenda política, en las prioridades públicas y en la acción del gobierno
- El presupuesto es transversal y troncal, sectorial y global, se concreta en un sistema de información que refleja los acuerdos sociales y la realidad socioeconómica del país
- El estado es un agente económico de primer orden que influye en la economía y en la sociedad mediante incentivos y desincentivos y producción y consumo de bienes y servicios
- El presupuesto público tiene, entre otras, una finalidad redistributiva y correctora de las deficiencias del mercado y de las externalidades negativas

¿Para qué necesita el presupuesto la perspectiva de género?

- Porque introducir **la perspectiva de género** en las actividades y cuentas públicas contribuye a acertar mejor en el diseño de objetivos y en el análisis de la eficacia de las mismas
- Porque la igualdad es un motor de crecimiento, que no se consigue por inercia y necesita, sobre todo, **PRESTAR ATENCIÓN**
- Porque para ello la neutralidad no sirve, hay que actuar en favor de la **IGUALDAD**, pero sí sirve la **objetividad**
- **Introducir el enfoque de género** es una estrategia doblemente efectiva tanto para la igualdad como para la MEJOR gestión pública



Contexto de Cambio

- **Economía y Demografía: la crisis**
- **Mercado de Trabajo**
- **Gestión Pública**
- **Presupuesto y control del gasto público**
- **Evaluación y calidad normativa y de gestión**

¿Cuál es el contexto de “lo público”?

- El paradigma de la **Nueva Economía** afecta a todos los sectores productivos y también al sector público
- Procesos de Modernización e Introducción de **Nuevas Tecnologías de Comunicación** y de gestión de información.
- Vertiginosos cambios sociales e impacto de la **globalización** y las nuevas ciudadanías emergentes.
- **Crisis de legitimidad** de lo público, necesidad de proporcionar mayor información, renuencia al pago de impuestos, demandas de participación, etc.
- Creciente similitud entre la **gestión pública y privada**. Subcontrataciones, privatizaciones, óptica pro-mercado.



Cambio de paradigmas de actuación

- **Nueva gestión pública:** de “seguir instrucciones” a “conseguir resultados”.
- **Buena Gobernanza:** participación otros colectivos interesados
- **Principios de jerarquía, legalidad, especialización, unidad de mando...** en transición hacia la equidad, la gestión de personas, el cambio en las relaciones con la ciudadanía...

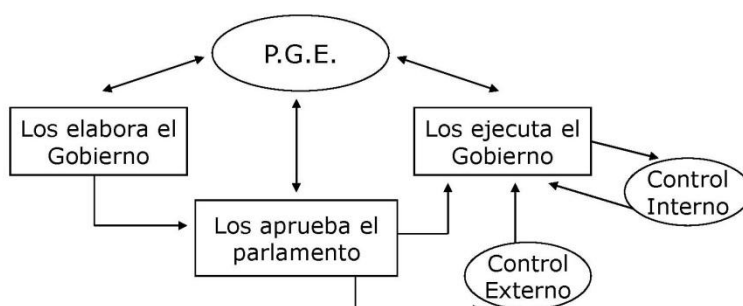
El sector público como agente económico

- Con la aceleración del proceso de transformación y de modernización el gasto público ha pasado de ser el 25% del PIB en 1975 al 38,4% en 2006.
- El estado gestiona “lo público”, e incide en lo privado, de muchas maneras: **dicta normas, sanciona, subvenciona, contrata, contrata personal, subcontrata, produce bienes y servicios, regula y controla su propia actuación, produce conocimiento...**

Problemas del Presupuesto por Partidas

- Incrementalismo
 - La línea base es el año anterior
 - Políticamente resulta cómodo
 - Permite el consenso y las coaliciones
 - Deja las decisiones presupuestarias a otras instancias
- Limitaciones
 - Desperdicio, ineficiencia, ingobernable

Ley General Presupuestaria





Ley General Presupuestaria

Evaluación de políticas de gasto:
el Ministerio de Hacienda, en colaboración con los distintos centros gestores de gastos, impulsará y coordinará la evaluación continuada de las políticas de gasto con la finalidad de asegurar que las mismas alcancen sus objetivos estratégicos y el impacto socioeconómico que pretenden.

(Art. 72-L.G.P. 2003)

Ley General Presupuestaria

...los sistemas de gestión y control de los gastos públicos deberán orientarse a asegurar la realización de los objetivos finales de los programas presupuestarios y a proporcionar información sobre su cumplimiento, las desviaciones que pudieran haberse producido y sus causas.

(Art. 70.2-L.G.P. 2003)

Evolución de la Contabilidad Pública



Nuevo Modelo Contabilidad Pública

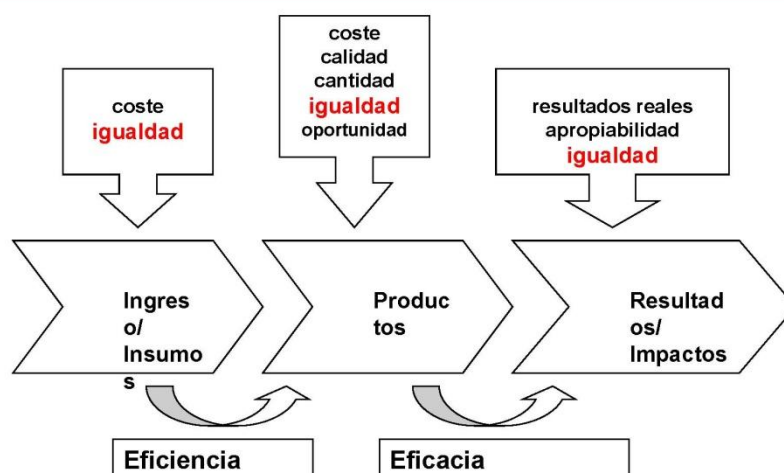
La Cuenta General **informará** sobre:

- Situación y/o viabilidad financiera
- Cumplimiento de legalidad
- Resultados de la gestión
- Coste de los servicios prestados

Exige una **reforma en profundidad de las técnicas presupuestarias** aplicadas en las AA.PP.:

- Programación económica-presupuestaria
- Objetivos
- Indicadores
- Seguimiento y evaluación
- Técnicas de evaluación de las políticas públicas

Integración del Género en el Presupuesto por Resultados



Fuente: Sharp (2003)

Puntos de convergencia

- Buen gobierno y Nueva gestión pública y la respuesta a las demandas sociales
- Orientación a resultados y medición de la eficacia
- Institucionalización y transversalidad
- Crisis, crecimiento económico, innovación y desarrollo humano sostenible

Marco legal del impacto de género

- **Real Decreto 1083/2009**, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, tiene por objeto precisar el contenido de las memorias, estudios e informes sobre la necesidad y oportunidad de las normas proyectadas, así como de la memoria económica y del informe sobre el impacto por razón de género, que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamento con el fin de mejorar de la calidad de la producción normativa y garantizar que a la hora de elaborar y aprobar un proyecto se cuente con la información necesaria para estimar el impacto que la norma supondrá para sus colectivos destinatarios y agentes.
- **Ley 3/2007**, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Art. 19: los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Evolución del diseño de las evaluaciones



La evaluación en el lenguaje administrativo

❖ Culturas macro

- Gobierno global
- Cultura política de la gobernanza
- Sociedad del conocimiento
- De la sociedad de la información
- Cultura de la complejidad
- Cultura de incertidumbre

❖ Culturas mezzo/nivel organizativo

- Corriente burocrática
- Corriente de la Nueva Gestión Pública
- Corriente del *management*
- Cultura de resultados/ procesos

❖ La mejora organizativa y la de prestación de servicios

- Enfoque de calidad

❖ Cultura evaluativa

Enfoques de Evaluación

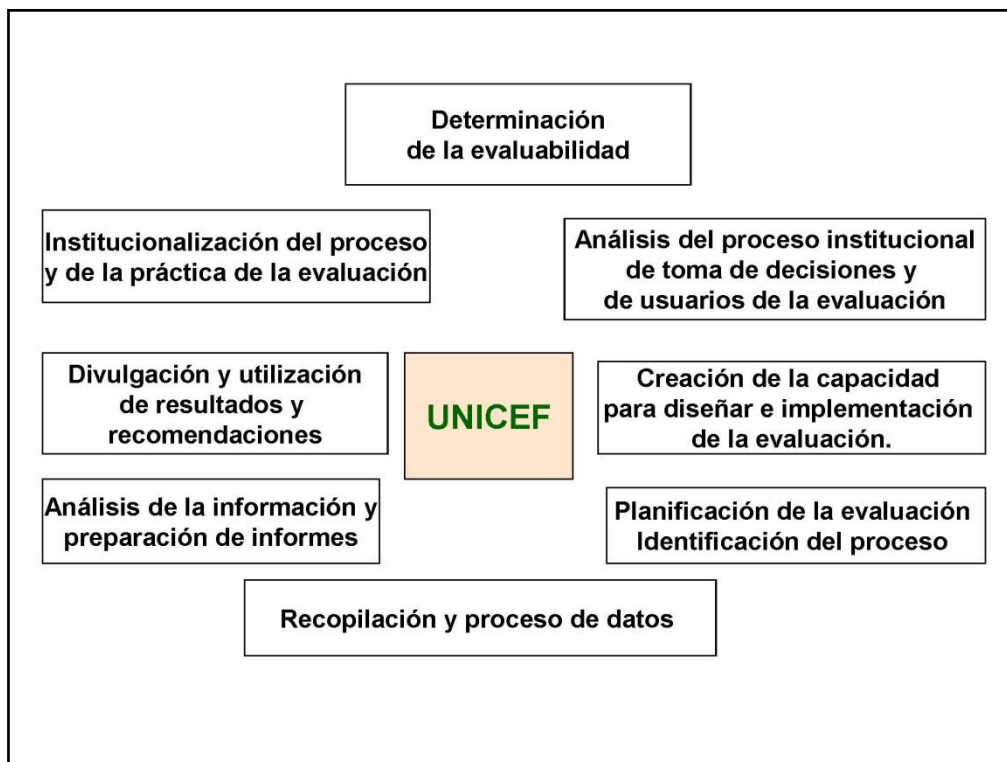
•Determinar el **nivel de participación** de instancias implicadas en las políticas públicas.

- Visión tecnócrata
- Visión participativa

•Diferenciar su utilidad en los **dos niveles de gobierno**:

- estratégico
- operativo

•**Relaciones de la evaluación con prácticas afines**: control, inspección, auditoría, investigación.



Preguntas/Criterios de evaluación DAC-OCDE

A unos buenos indicadores les preceden unas buenas preguntas (necesidades de información)

- **Pertinencia**: objetivos responden a necesidades
- **Eficacia**: medida en que se alcanzan objetivos
- **Eficiencia**: recursos utilizados/obtenidos/plazo
- **Impacto**: efectos a medio y largo plazo
- **Sostenibilidad**: continuidad una vez finalizada la intervención
- **Igualdad?**
- **Importante: Criterios de Evaluación del diseño o de la lógica de la intervención**

Evaluaciones basadas en la teoría

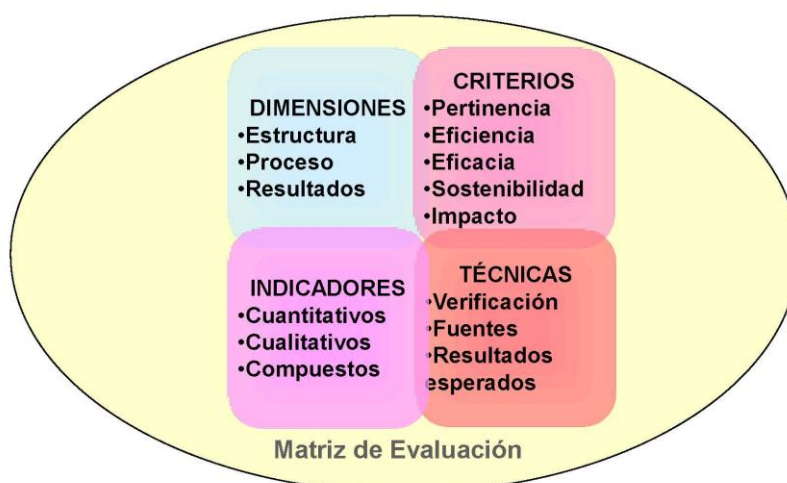
- Una evaluación en la que los supuestos en los que se basa un programa están articulados (reconstruidos) en forma de teoría del programa y, a continuación, valorados
- Una evaluación donde se hace un uso explícito de las teorías sociales, económicas y psicológicas. El enfoque se basa en las disciplinas sociales, económicas o conductuales que contribuyen a la evaluación (del programa o política)

(Frans Leeuw, 2007)

24

Matriz de Evaluación

Elementos clave de la matriz de evaluación (ampliada)



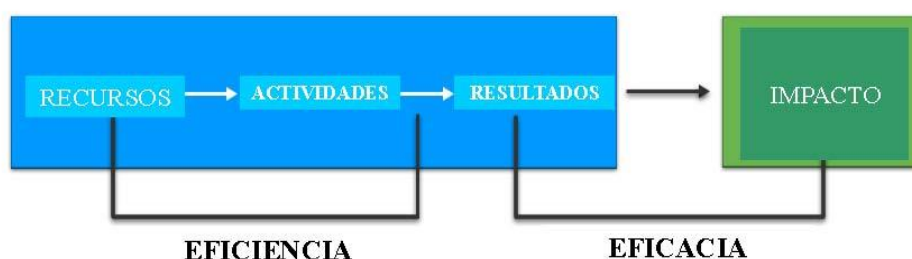
Otros criterios

¿Cómo incorporamos el criterio de igualdad y el enfoque de derechos humanos?

Otros criterios:

- Igualdad
- Participación/Consulta
- Rendición de cuentas
- Empoderamiento/Institucionalización
- Inclusión Social

26





PERTINENCIA

- **Mide hasta qué punto los resultados de la intervención son consistentes con las necesidades y características del colectivo beneficiario, del país, de las necesidades globales, de las políticas de todas las partes intervinientes.**
- **Tiene en cuenta las necesidades tanto de hombres como de mujeres**
- **Tiene en cuenta otras políticas paralelas**
- **Tiene en cuenta otras intervenciones simultáneas o grandes estrategias**

EFICIENCIA

- **Mide la conversión de recursos en resultados desde un punto de vista económico. Se aplica sobre todo a la relación entre recursos y productos.**
- **Es importante valorar los costes de oportunidad de la desigualdad**
- **El valor de la igualdad y de los resultados de la igualdad no es siempre fácil de medir**
- **Lógicas en conflicto o en cooperación: justicia y negocios**
- **Necesita hacer visibles las contribuciones de las mujeres**
- **Necesita medir la relación entre contribución y resultados tanto de mujeres como de hombres**

EFICACIA

- Mide hasta que punto se han conseguido los objetivos esperados por la intervención en función de su importancia.
- En cuestiones de igualdad interesan tanto los efectos deseados como los indeseados.
- El marco temporal es fundamental aquí
- La Coordinación es uno de los requisitos de la eficacia en materia de actuaciones por la igualdad (mainstreaming)
- Pero el mainstreaming también produce evaporación política

IMPACTO

- Se refiere a los efectos de la intervención a largo plazo, negativos y positivos, deliberados o no, directos o indirectos.
- Impact refers to the positive and negative, primary and secondary long-term effects produced by a development intervention, directly or indirectly, intended or unintended.
- Atención a la cadena causal y la atribución (de méritos)/contribución
 - Resultados finales para la igualdad
 - Brechas de género
 - Poder y autonomía de las mujeres
- Atención a los retrocesos en materia de igualdad y las resistencias

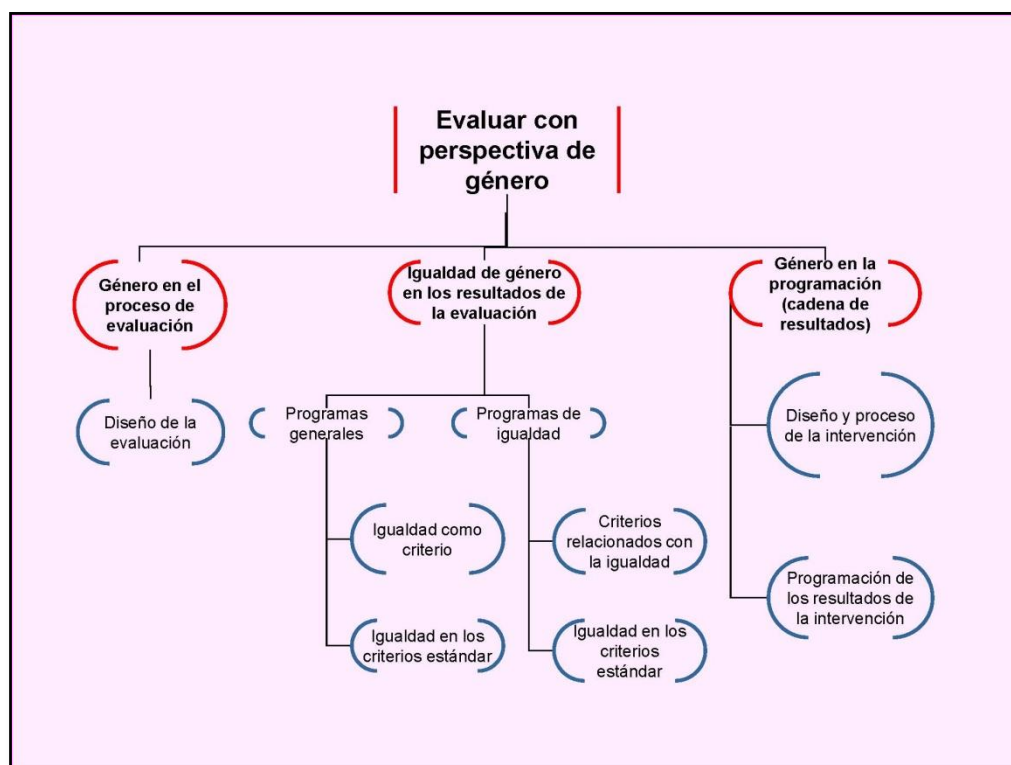


SOSTENIBILIDAD

- **Es la continuidad de los beneficios de la intervención tras el final de la misma, la probabilidad de beneficios a largo plazo**
- **También puede significar la posibilidad de continuar con intervenciones en base a lo construido**
- **Tiene que ver con la Apropiación**
- **La apropiación se construye a partir de la participación, las estrategias conjuntas y las alianzas**
- **Depende del desarrollo de capacidades**
- **Necesita la contribución de mujeres y de Hombres**
- **Depende a largo plazo de que las necesidades prácticas se conecten con las estratégicas**

IGUALDAD

- **Cobertura**
- **Empoderamiento**
- **Institucionalización**
- **Transformación vs. adaptación (necesidades prácticas vs. estratégicas) (y resistencias)**





UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Los indicadores de género presupuestarios en salud

Sra. Dña. Esther Castellanos Torres
Socióloga y Agente de Igualdad

II CURSO GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICADORES DE GÉNERO EN SALUD

Esther Castellanos Torres
Cehegín, 13 de Julio de 2010



1. LA MIRADA

2. EL METODO

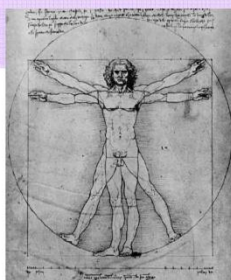
3. LA ACCION

4. EN EL TERRENO... MURCIA

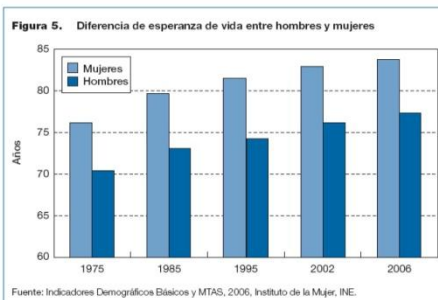
1. LA MIRADA

el **androcentrismo** en la Ciencia

- Identificación de lo masculino con lo humano en general
- Equiparación de todo lo humano con lo masculino: hacer de lo masculino la NORMA

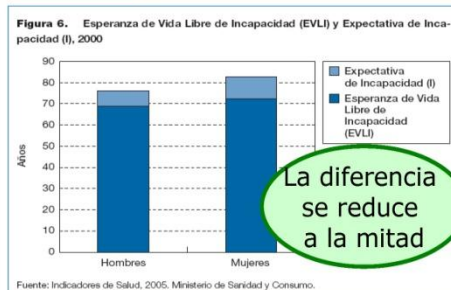


Fuente. Lucía Mazarrasa Alvear. Escuela Nacional de Sanidad - ISCIII



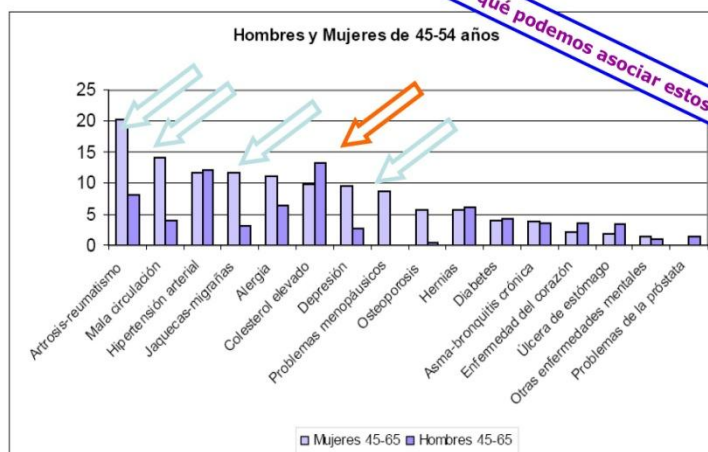
Esperanza de vida entre hombres y mujeres

Esperanza de vida libre de incapacidad por sexos



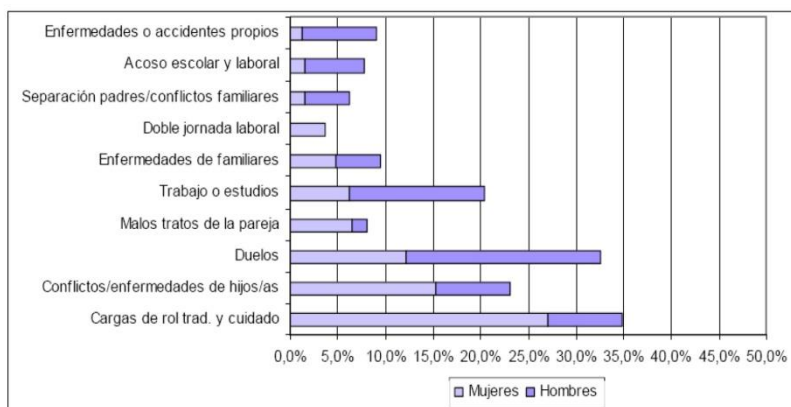
Fuente. Informe Salud y Género 2006

Figura 11. Enfermedades crónicas o de larga duración por grupos de edad de 45 a 54 y de 55 a 65 años.

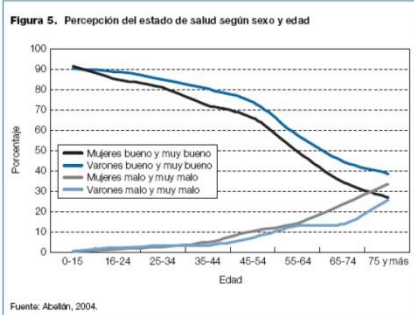


Fuente. Informe Salud y Género 2006

Figura 12a: Factores psicosociales asociados al dolor y alteraciones mentales en función del sexo.

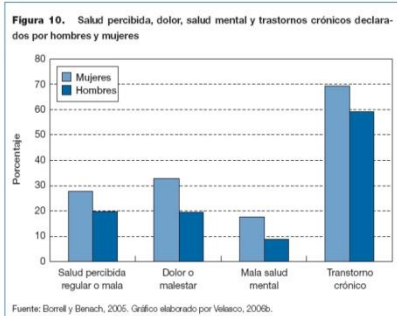


Fuente: Adaptación del Informe Salud y Género 2006



**Percepción en el
estado de salud por
sexo y edad**

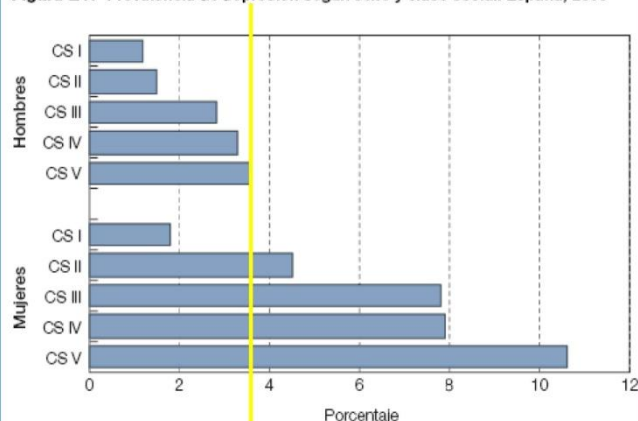
**Salud percibida, dolor,
salud mental y
trastornos crónicos
declarados por sexo**



Fuente: Informe Salud y Género 2005

Prevalencia de depresión según sexo y clase social

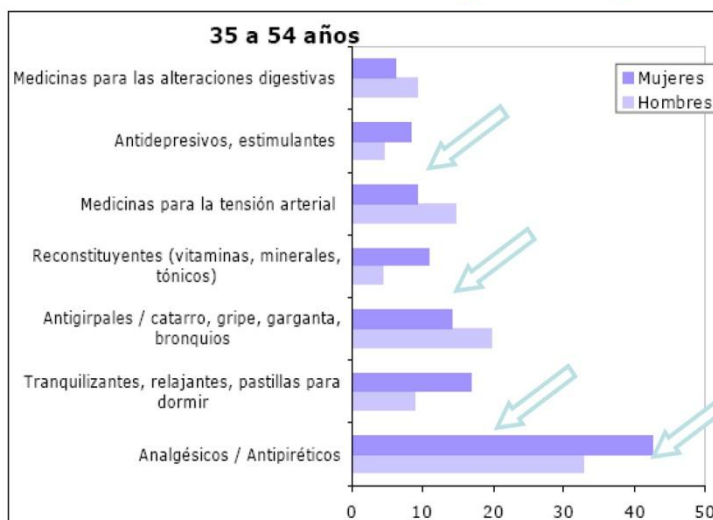
Figura 21. Prevalencia de depresión según sexo y clase social. España, 2003



Fuente: M. Rodríguez-Sanz, 2005.

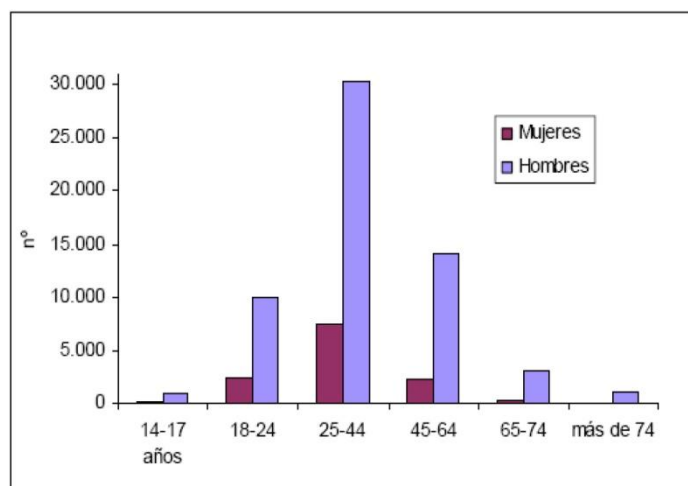
Fuente. Informe Salud y Género 2005

Medicamentos consumidos por edad y sexo



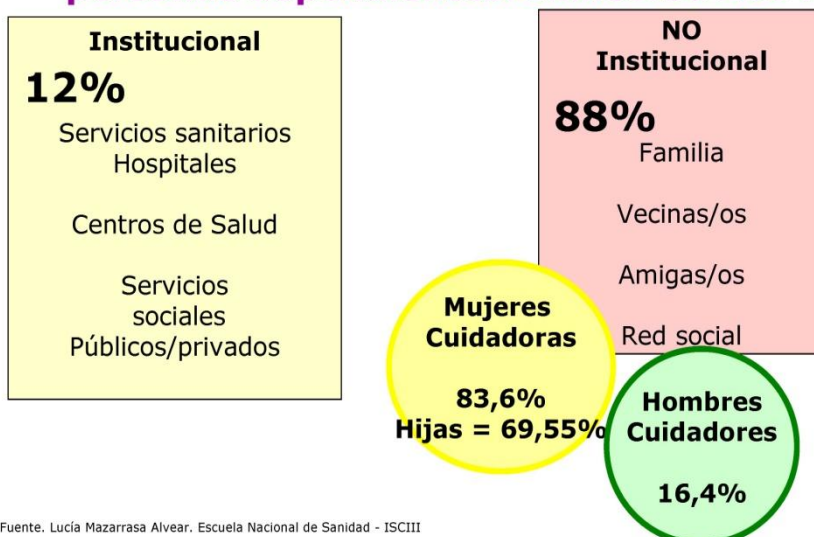
Fuente. Informe Salud y Género 2006

Número de colisiones de tráfico con víctimas, según la edad y el sexo de quien conduce



Fuente. Informe Salud y Género 2005

Tiempo dedicado al cuidado de personas dependientes. Inmsero 2004



Fuente. Lucía Mazarrasa Alvear. Escuela Nacional de Sanidad - ISCIII

2. EL METODO

¿Por qué incluir el enfoque de género en salud?

RECOMENDACIÓN CM/Rec (2008) 1 del Comité de Ministros a los estados miembros en la inclusión de las diferencias de género en política sanitaria (Adoptada por el Comité de Ministros el 30 de enero 2008 en el 1016ª reunión de los Diputados de los Ministros)

Adopción de reglas comunes en el sector sanitario:



¿Por qué incluir el enfoque de género en salud?

Entre otras.....algunas Medidas específicas

- ▶ Producir informes regulares sobre el género en salud incluyendo análisis de género sistemáticos con base científica con el propósito de aumentar el conocimiento sobre la salud de las poblaciones e introducir conciencia de género en el sector sanitario;
- ▶ Asegurarse de que en los servicios de salud, así como en las intervenciones y programas sanitarios más relevantes, toda la rutina de recogida de información y sistemas de recogida esté desagregada por sexo de acuerdo con las prioridades sanitarias del país (ej. teniendo en cuenta patrones de mortalidad y morbilidad);



¿Por qué incluir el enfoque de género en salud?

...entre otras medidas:

- ▶ promover sistemas de información sensibles al género e indicadores de actuación con propósitos de contabilidad en el sistema sanitario;
- ▶ incluir información desagregada por sexo relacionada con otros determinantes sociales que interactúan con el género: ingresos, niveles de pobreza, participación en la fuerza de trabajo, educación, vivienda;
- ▶ promover el uso de indicadores sensibles al género (ej. la Organización Mundial de la Salud) en el proceso de recogida de información para los informes de salud nacionales;



¿Por qué incluir el enfoque de género en salud?

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 27: *las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.*

- Promoción específica de la salud de las mujeres
- Fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre hombres y mujeres
- Consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Formación para detectar y atender situaciones de vg
- Presencia equilibrada de mujeres en puestos directivos
- Obtención y tratamiento de datos desagregados por sexo

Modificación de:

- **Ley general de sanidad**
- **Ley de cohesión y calidad del SNS**



¿Por qué incluir el enfoque de género en salud?

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

¿Por qué incluir el enfoque de género en salud?

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.



SESGOS DE GÉNERO EN SALUD:

1.- CONSIDERAR A LAS MUJERES **IGUALES** QUE A LOS HOMBRES **CUANDO NO LO SON**. Ej.: Ensayos clínicos

2.- CONSIDERAR A LAS MUJERES **DIFERENTES** A LOS HOMBRES **CUANDO NO LO SON**. Ej.: Diagnósticos de enfermedades psicosomáticas; crianza

3.- CONTEMPLAR **SÓLO UNA FACETA DE LA SALUD** DE HOMBRES Y MUJERES. Ej.: Salud laboral

Fuente: Mar Rodríguez. Médica de familia. Red CAPS
M^a Teresa Ruiz Cantero. Grupo de Investigación en Salud Pública. Univ. de Alicante



Entonces...

1. *Análisis previos sobre desigualdades hombres/mujeres*
2. *Objetivos explícitos sobre reducción de desigualdades de género en salud*
3. *Datos desagregados por sexos*
4. *Medidas específicas para superar dificultades identificadas, en relación al fomento de la autonomía y al fomento de la participación*
5. *Posibilidad de acceso igualitario a los beneficios que se pretenden*
6. *Coherencia con las Leyes y/o Planes de Igualdad, en su ámbito competencial*
7. *Indicadores que permitan conocer la evolución de la situación de mujeres y hombres*



Entonces...

Diseñar indicadores, que permitan hacer un seguimiento de la política o programa llevado a cabo:

De realización:

para identificar las actuaciones van dirigidas a mujeres u hombres y cuantas son aparentemente comunes, es decir las que afectan de una forma igual a ambos sexos.

De impacto:

que permitan conocer cómo se benefician mujeres y hombres de las actuaciones programadas.

De inversión:

para conocer cual es el gasto realmente aplicado a la política de igualdad implantada.



3. LA ACCIÓN

¿Qué puede hacerse para ir cambiando estas situaciones de inequidad desde:

- las políticas de salud
- el conocimiento científico
- los servicios de salud??



**REPOLITIZAR
EL CONCEPTO DE SALUD
COMO UN DERECHO**





CLAVES PARA INCORPORAR EIG PRESUPUESTOS SALUD

Impulsar líneas de investigación que generen conocimiento sobre las relaciones entre salud, enfermedades y género (por ejemplo)

Asegurar la obtención y el tratamiento desagregado por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

En definitiva:

Proporcionar una atención sanitaria desde un modelo biosicosocial que considere los determinantes de género dirigida a:



CLAVES PARA INCORPORAR EIG PRESUPUESTOS SALUD

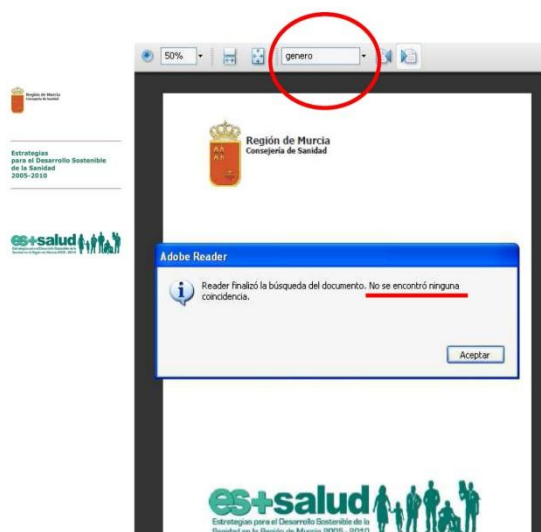
1. Evitar la medicalización del cuerpo de las mujeres en relación al parto, malestar, terapia hormonal sustitutiva, vacunación del Papiloma virus, mamografías, consumo de cirugía estética, técnicas de reproducción asistida: todo ello desvía recursos financieros, humanos y de investigación ante las necesidades y demandas de salud de las mujeres.
2. Visibilizar los problemas de salud de las mujeres relacionados con el cuidado a las personas dependientes a su cargo, la invalidez, los procesos de enfermedad degenerativa propias de la vejez; anorexia, obesidad, fibromialgia, y proporcionar servicios de atención acordes a la necesidad planteada.
3. Vigilar el impacto de la contaminación ambiental en la salud de las mujeres.



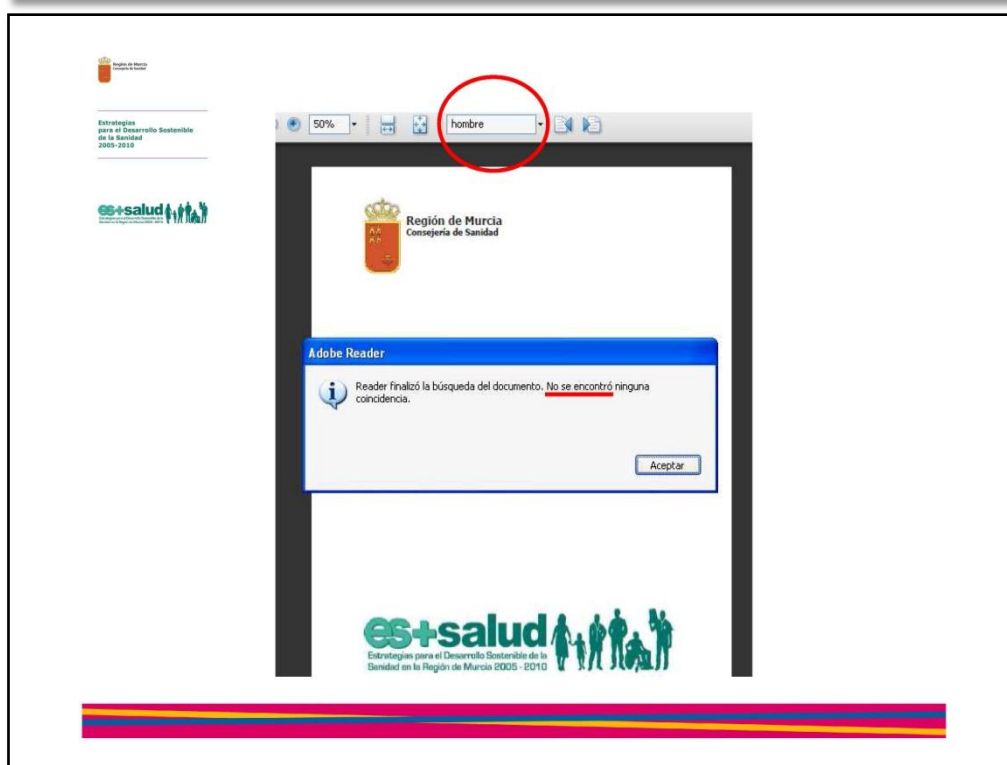
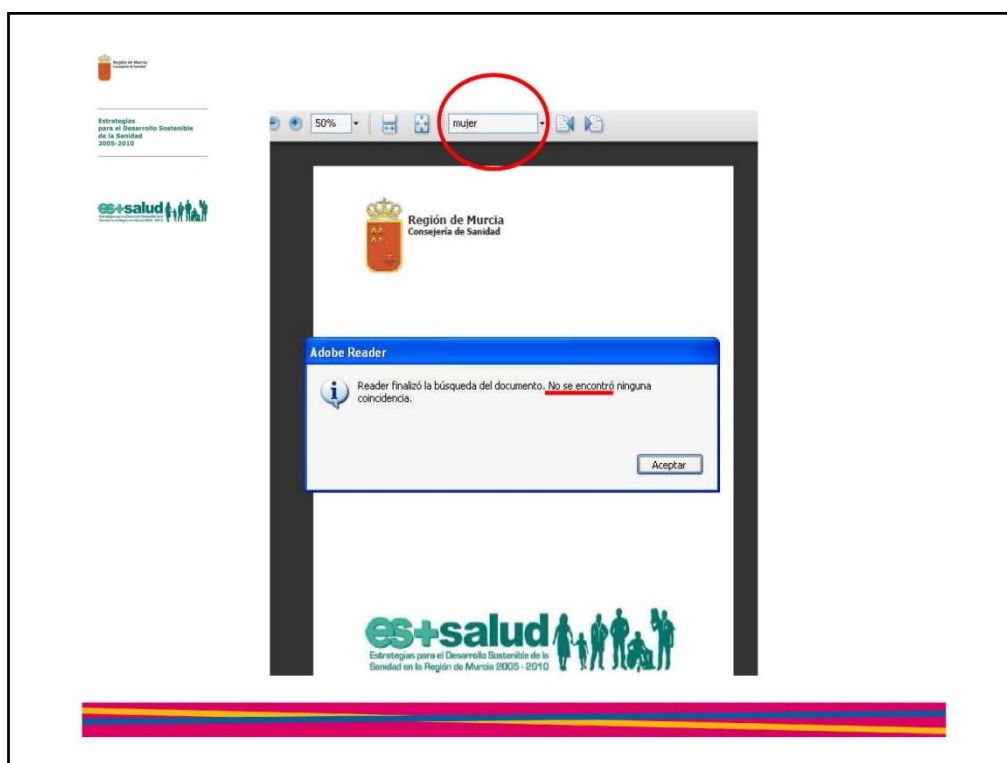
¿QUE CONSEGUIMOS? VISIBILIDAD, AUTONOMÍA, PARTICIPACIÓN

1. El reconocimiento del derecho a la salud como parte del conjunto de derechos humanos de las mujeres.
2. La índole de experiencias sexuales y reproductivas es fundamental en la conformación del estado de salud de las mujeres.
3. Comprender que sufrir, enfermar y morir por causas prevenibles son situaciones que pueden modificarse y evitarse.
4. Entender que la sociedad y la humanidad en su conjunto no pueden considerarse desarrolladas ni saludables si las mujeres continúan enfermando y muriendo por causas evitables.
5. Asignar y disponer de recursos adecuados y realizar acciones positivas destinadas a satisfacer las necesidades vitales de ellas.
6. Asegurar que se conviertan en sujetas de su salud y participen en la elaboración de políticas públicas y en la gestión de salud para su bienestar y no sólo para el bienestar de los demás.

4. EN EL TERRENO ... MURCIA



Estructuras
Vs
Personas





Para alcanzar estos logros, la Consejería de Sanidad asume los siguientes compromisos con los ciudadanos para el año 2010:

- ✓ Demora cero para todas las consultas de Atención Primaria.
- ✓ Libre elección de médico de Atención Primaria en todas las Áreas de Salud.
- ✓ Existencia de un Plan de Acción al paciente con dependencia en todas las Áreas de Salud.
- ✓ Existencia de un Programa de acceso a pruebas diagnósticas en Atención Primaria en todas las Áreas de Salud.
- ✓ Desarrollo de la Cirugía Menor Ambulatoria en Atención Primaria.
- ✓ Ampliación de bandas horarias de Atención al Usuario en Atención Primaria, al menos, el 30% en horario de tarde.
- ✓ Incorporar la figura de consultor de especialidades, en al menos 3 de ellas, en el 80% de los Centros de Atención Primaria.
- ✓ La tasa de derivación del nivel de Primaria al de Especializada no excederá de 330 pacientes por mil habitantes.
- ✓ La demora media en Atención Especializada para el acceso a primera consulta no excederá de 15 días.
- ✓ La demora media en Atención Especializada para el acceso a pruebas complementarias no excederá de 20 días.
- ✓ La demora media en Atención Especializada en lista de espera quirúrgica no excederá 40 días.
- ✓ La estancia media por hospitalización se reducirá a 6 días.
- ✓ El 80% de la población tendrá cobertura de Hospitalización Domiciliaria.
- ✓ Libre elección de especialista en cada una de las Áreas de Salud.
- ✓ Acceso a segunda opinión en los casos establecidos en toda la red de Hospitales de la Región.
- ✓ Tiempo inferior a 15 días para el inicio del tratamiento del Cáncer una vez diagnosticado.
- ✓ El 80% de los procesos ambulatorizables se realizarán sin ingreso (en Hospital de día médico o quirúrgico).
- ✓ El 70% de las consultas del sistema regional de salud se resolverán en un acto único (consultas de alta resolución).
- ✓ Derivación de consultas sucesivas/consultas primarias de Atención Especializada será al menos de 1,5 consultas sucesivas por cada primera consulta.
- ✓ Existencia del Coordinador de Continuidad Asistencial y, al menos, 20 protocolos operativos de coordinación para las enfermedades mas prevalentes, acorde con el Plan de Salud.

Cuando el lenguaje invisibiliza la realidad



Como consecuencia, la Consejería de Sanidad asume los siguientes compromisos con la sociedad para el año 2010:

- ✓ Todos los Contratos de Gestión establecidos con los centros sanitarios del Servicio Murciano de Salud incluirán objetivos de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y Salud Pública.
- ✓ Integrar los Sistemas de Información en Salud Pública con las Aplicaciones Asistenciales.
- ✓ Desarrollar un Sistema de Alertas en Salud Pública.
- ✓ Desarrollar programas específicos sobre patologías crónicas en el ámbito del Área de Salud.
- ✓ Desarrollar programas de información y educación sanitaria sobre la utilización racional de los medicamentos.
- ✓ Elaboración de programas de integración social que potencien la responsabilidad social corporativa.
- ✓ El 90% de los Centros Sanitarios realizarán actividades que desarrollen una política del voluntariado en la Sanidad.
- ✓ Desarrollar actividades de promoción de estilos de vida saludable en educación primaria y secundaria.
- ✓ El presupuesto destinado a investigación y docencia se incrementará en un 25%.
- ✓ El 60% de proyectos de investigación contarán con financiación externa al sistema sanitario de la Región.
- ✓ La satisfacción de los profesionales con la formación postgrado alcanzará una valoración mayor de 7,5 sobre un máximo de 10.
- ✓ El empleo estable creado desde el sector salud será del 3%.
- ✓ Todos los centros sanitarios tendrán implantados programas de minimización de residuos.
- ✓ Al menos 6 centros hospitalarios dispondrán de certificado de calidad en gestión medioambiental (ISO 14000-EMAS).
- ✓ Al menos el 3% de la energía consumida por los centros sanitarios procederá de fuentes renovables.
- ✓ El consumo energético por centro sanitario se reducirá al menos en un 10%.



Estrategias
para el Desarrollo Sostenible
de la Sanidad
2009-2010



Para desarrollar estas estrategias y alcanzar las metas planteadas, la Consejería de Sanidad asume los siguientes **compromisos con los profesionales para el año 2010**:

- ✓ Se incrementará en un 30% la plantilla con estabilidad laboral.
- ✓ Todos los centros sanitarios dispondrán de sistemas de evaluación de riesgos laborales.
- ✓ Al menos un 15% de la plantilla participará en cursos y actividades acreditadas.
- ✓ El 90% de los centros sanitarios dispondrán de planes de formación continuada.
- ✓ El 20% de los Equipos de Atención Primaria y de los servicios funcionarán como Unidades de Gestión Clínica.

Quando la agregación de los datos
imposibilita
la actuación sobre la vida de mujeres y hombres



Estrategias
para el Desarrollo Sostenible
de la Sanidad
2009-2010



ESTRUCTURAS VS PERSONAS

Con la puesta en marcha de estas estrategias y líneas de actuación la Consejería de Sanidad asume los siguientes **compromisos con la sostenibilidad del sistema sanitario** para el año 2010:

- ✓ Implantar criterios racionales en la gestión de compras.
- ✓ Asegurar la calidad y el uso racional de los medicamentos.
- ✓ Establecer mecanismos que promuevan la demanda responsable de los servicios sanitarios y estimulen estilos de vida saludables.
- ✓ Acceso a la mejor evidencia científica disponible en relación con el uso racional de las tecnologías diagnósticas y terapéuticas.
- ✓ Reforzar el papel de las estructuras de Evaluación de Tecnologías.
- ✓ Aumentar los recursos y la capacidad de resolución de la Atención Primaria.
- ✓ Desarrollar el Sistema de Información del Sistema Regional de Salud.
- ✓ Consolidar los mecanismos de incentivos a los profesionales sanitarios.

Con la puesta en marcha de estas iniciativas la Consejería de Sanidad asume los siguientes **compromisos con la calidad** de cara al año 2010:

- ✓ Todos los centros y organizaciones habrán establecido y realizado una evaluación EFQM bienal.
- ✓ Implantación de un sistema centralizado de captación y actualización de expectativas del paciente.
- ✓ Favorecer la práctica clínica sustentada en la Medicina Basada en la Evidencia y la implantación de Guías Clínicas de Área que afecten al 50% de los pacientes.
- ✓ Todos los centros dispondrán de al menos un proceso con certificación ISO.
- ✓ Todos los centros sanitarios medirán la percepción del paciente de forma sistemática.
- ✓ Todos los centros sanitarios medirán la percepción de los profesionales.
- ✓ El 80% de las organizaciones sanitarias habrán definido el mapa de procesos y tendrán implantada la gestión por procesos de forma sistematizada.
- ✓ El 20% del presupuesto de formación continuada estará dedicado a capacitación en calidad asistencial.
- ✓ El 10% de los profesionales estarán formados en herramientas de calidad.



Estrategias
para el Desarrollo Sostenible
de la Salud
2010-2015



Para la puesta en marcha de estas iniciativas la Consejería de Sanidad asume los siguientes **compromisos de desarrollo corporativo** para el año 2010:

- ✓ Al menos el 75 % de las Áreas de Salud dispondrán de una gerencia única para la Atención Primaria y la Atención Especializada.
- ✓ Todos los directivos y mandos intermedios dispondrán de un Cuadro de Mando Integral para la gestión.
- ✓ Todo el gasto realizado en conciertos contará con informe anual de calidad de prestaciones.
- ✓ Todas las Áreas de Salud habrán implantado el modelo de atención socio-sanitaria que se defina.
- ✓ Existirá un plan de comunicación interno y un plan de comunicación externo.

Como consecuencia de todo ello, la Consejería de Sanidad asume los siguientes **compromisos relacionados con las tecnologías sanitarias** para el año 2010:

- ✓ Se definirán al menos 10 protocolos comunes para la utilización, explotación y mantenimiento de tecnologías e infraestructuras.
- ✓ El 80% del presupuesto en alta tecnología será gestionado a través de una Unidad de Innovación Tecnológica.
- ✓ Se habrá establecido una sistemática de evaluación de tecnologías.
- ✓ Se habrá desplegado un plan de mantenimiento de todas las instalaciones.
- ✓ Se habrá desplegado un plan de mantenimiento de electromedicina en todos los centros.

En este contexto y con el objeto de garantizar su logro, la Consejería de Sanidad asume los siguientes **compromisos con los sistemas de información** para el año 2010:

- ✓ Todos los Equipos de Atención Primaria dispondrán de historia clínica electrónica mediante la implantación de la aplicación informática OMI-AP.
- ✓ El 90% de servicios hospitalarios dispondrán de historia clínica electrónica implantada.
- ✓ Todos los centros sanitarios tendrán implantados sistemas informatizados corporativos de gestión de pacientes.
- ✓ Todos los centros sanitarios tendrán implantadas las soluciones departamentales informatizadas.
- ✓ Todas las implantaciones dispondrán de sistemas de garantía de calidad aplicados.

ESTRUCTURAS VS PERSONAS



PLAN
SALUD
2010
2015



15



PROPÓSITOS DEL PLAN DE SALUD

/

➤ Mejorar la salud de la población aumentando la esperanza de vida y los años de vida libre de discapacidad.

➤ Reducir las desigualdades en salud prestando especial atención a poblaciones vulnerables.

Mejorar la salud. Este Plan de Salud pretende proporcionar a cada persona la oportunidad de gozar de buena salud durante el mayor tiempo posible de su vida, y que esta salud se acerque lo más posible al concepto de salud promovido desde la OMS de estado de completo bienestar físico, social y mental, y no sólo ausencia de enfermedad.

Reducir las desigualdades en salud. Si bien los principales indicadores de salud de la Región muestran resultados satisfactorios en muchos aspectos, existen diferencias sociales, tanto por nivel socioeconómico como por género y origen de la población, que condicionan diferencias también en el nivel de salud. Durante los próximos años es imprescindible reducir las diferencias

OBJETIVOS NIVEL DE SA- LUD

/

➤ Aumentar la esperanza de vida al nacer hasta los 82 años.

➤ Aumentar la esperanza de vida a los 65 años hasta los 20,1 años.

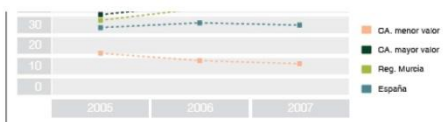
➤ Reducir la mortalidad infantil por debajo de 3,5/1.000 nacidos vivos y la mortalidad perinatal a cifras por debajo del 4,5/1.000 nacidos vivos.

➤ Mejorar la salud percibida de la población incrementando la percepción positiva del estado de salud de la población por encima del 70%.

Por qué lo llaman género cuando lo que quieren decir es sexo



PLAN
SALUD
2010
2015



Fuente: Indicadores clave del SNS, MSPS 2008

INTERVEN- CIONES DES- IGUALDADES EN SALUD

1.- Reducir las desigualdades en salud, prestando especial atención a las desigualdades según **género** y posición socioeconómica, profundizando en el conocimiento de éstas:

- Disminuyendo el diferencial de género en los indicadores de salud.
- Incorporando el enfoque de género en las políticas sanitarias, en la formación continuada del personal sanitario, en los sistemas de información y en la investigación.
- Desarrollando iniciativas para la medición y el análisis de las desigualdades relacionadas con la salud.

- Reforzando las estrategias de intervención sobre los estilos de vida y sobre el entorno en colectivos vulnerables.
- Promoviendo la aplicación de la Evaluación de Impacto en Salud (EIS) como herramienta para introducir la salud en las políticas no sanitarias.
- Impulsando la coordinación de los servicios sociales y sanitarios para mejorar la atención a las personas en situaciones de vulnerabilidad o de exclusión social.

2.- Prevenir la discapacidad y mejorar la asistencia a la dependencia para intentar minimizar su impacto sobre la población:

- Desarrollando políticas intersectoriales sobre las principales causas que generan discapacidad y desarrollando mecanismos integrados de asistencia.
- Mejorando la coordinación de los servicios entre las áreas de salud y protección social para la asistencia a las personas dependientes, implicando a las corporaciones locales.
- Evaluando las necesidades de asistencia socio-sanitaria y desarrollando un plan intersectorial para responder a las necesidades presentes y futuras.
- Reduciendo el impacto de cuidar a personas dependientes sobre la salud de los cuidadores.

PLAN
SALUD
2010
2015



1.- Reducir las desigualdades en salud, prestando especial atención a las desigualdades según **género** y posición socioeconómica, profundizando en el conocimiento de éstas:

- Disminuyendo el diferencial de género en los indicadores de salud.
- Incorporando el enfoque de género en las políticas sanitarias, en la formación continuada del personal sanitario, en los sistemas de información y en la investigación.
- Desarrollando iniciativas para la medición y el

PLAN
SALUD
2010
2015

15

—+XO

PROPÓSITOS DEL PLAN DE SALUD

Mejorar la salud de la población aumentando la esperanza de vida y los años de vida libre de discapacidad.

Reducir las desigualdades en salud prestando especial atención a poblaciones vulnerables.

Mejorar la salud. Este Plan de Salud pretende proporcionar a cada persona la oportunidad de gozar de buena salud durante el mayor tiempo posible de su vida, y que esta salud se asiente lo más posible al concepto de salud promovido desde la OMS de estado de completo bienestar físico, social y mental, y no sólo ausencia de enfermedad.

Reducir las desigualdades en salud. Si bien los principales indicadores de salud de la Región muestran resultados satisfactorios en muchos aspectos, existen diferencias sociales, tanto por nivel socioeconómico como por género y origen de la población, que condicionan diferencias también en el nivel de salud. Durante los próximos años es imprescindible reducir las diferencias existentes en la esperanza de vida, percepción del estado de salud y mortalidad infantil.

OBJETIVOS NIVEL DE SALUD

Aumentar la esperanza de vida al nacer hasta los 82 años.

Aumentar la esperanza de vida a los 65 años hasta los 20,1 años.

Reducir la mortalidad infantil por debajo de 3,5/1.000 nacidos vivos y la mortalidad perinatal a cifras por debajo del 4,5/1.000 nacidos vivos.

Mejorar la salud percibida de la población incrementando la percepción positiva del estado de salud de la población por encima del 70%.

PLAN
SALUD
2010
2015

—+XO

¿ENFOQUE DE GÉNERO?

DESIGUALDADES EN SALUD

ENTORNO

ESTILOS DE VIDA

NIVEL DE SALUD

PROTECCIÓN COLECTIVA DE LA SALUD

ENFERMEDADES RELEVANTES

FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA

OBJETIVOS ESTILOS DE VIDA

Reducir el sedentarismo en la población a tasas inferiores al 45%.

Reducir la prevalencia de fumadores habituales en mayores de 15 años a tasas inferiores al 40%.

Incrementar la tasa de abandono del hábito del tabaco por encima del 30%.

Retrasar la edad de inicio del consumo de tabaco por encima de los 14 años.

Reducir el porcentaje de personas expuestas al humo de tabaco ambiental.

Reducir la prevalencia de obesidad al 7% y sobrepeso al 15% en la población de 2 a 17 años.

Reducir la prevalencia de obesidad al 15% y sobrepeso 35% al en la población adulta.

Reducir el porcentaje de bebedores de riesgo de alcohol a tasas inferiores al 3%.

PLAN
SALUD
2010
2015

—+X—

8

25

OBJETIVOS ENFER- MEDADES RELEVANTES

➤ Reducir la mortalidad prematura por cáncer a tasas inferiores a 100 por 100.000.

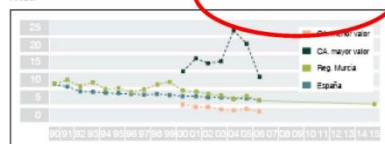
➤ Reducir la incidencia de cáncer de mama, pulmón y colon.

➤ Reducir la mortalidad por enfermedad isquémica del corazón por debajo de 30 por 100.000.

➤ Reducir la tasa de hospitalización por Infarto Agudo de Miocardio por debajo de 50 por 100.000.

➤ Reducir la mortalidad prematura por enfermedad cerebrovascular a tasas inferiores a 15 por 100.000.

MORTALIDAD PREMATURA POR DIABETES MELLITUS POR 100.000 HAB. MENORES DE 75 AÑOS



Fuente: Indicadores clave del SNS (ISPIS) 2008

Reducir la mortalidad por suicidio por debajo de 5 por 100.000.

➤ Reducir la mortalidad prematura por diabetes mellitus por debajo de 5 por 100.000.

➤ Reducir la mortalidad por EPOC por debajo de 25 por 100.000.

➤ Reducir la mortalidad por neumonía y gripe por debajo de 12 por 100.000.

➤ Reducir la mortalidad por enfermedad crónica del hígado por debajo de 10 por 100.000.

¿MORBILIDAD DIFERENCIAL?

PLAN
SALUD
2010
2015

—+X—

8

27

OBJETIVOS SISTEMA SA- NITARIO

➤ Alcanzar una valoración media de satisfacción de la población con los servicios sanitarios superior a 8.

➤ Reducir la frecuentación de los servicios sanitarios por debajo de 5 visitas/año/individuo en atención primaria, por debajo de 1.

consultas de atención especializada y menos de 0,5 urgencias hospitalarias.

➤ Reducir la tasa de derivación de Primaria a Especializada por debajo de 0.

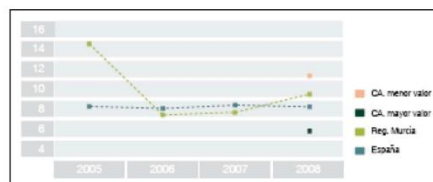
➤ Reducir el índice de estancia media ajustada (IEMA) por debajo de 0,97.

➤ Incrementar la tasa de realización de procedimientos quirúrgicos ambulatorios por encima de 50%.

➤ Reducir la prevalencia de la infección nosocomial por debajo del 2%.

➤ Reducir en un 20% la tasa de hospitalizaciones evitables.

PREVALENCIA DE INFECCIONES NOSOCOMIALES, EPINE



Fuente: Estudio de Prevalencia de las Infecciones Nosocomiales en España (EPINE) 2008. Sociedad Española de Medicina Preventiva, Salud Pública e Higiene.

¿TRABAJO DE CUIDADOS INFORMALES?

PLAN
SALUD
2010
2015



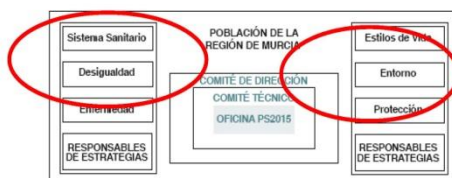
29



SEGUI- MIENTO Y EVALUACIÓN /

El abordaje de las tareas de evaluación y seguimiento del PS 2015 requieren del compromiso de todos los agentes implicados y la disponibilidad de una estructura funcional que lo ejecute. Para ello se han establecido tres niveles de responsabilidad decreciente, que serán ejercidos, respectivamente, por el Comité de Dirección, el Comité Técnico y los Responsables de las Estrategias de Intervención.

La Oficina del Plan de Salud será una estructura estable para la gestión y ejecución del PS 2015 que garantizará la introducción de las estrategias formuladas a todas las políticas y proyectos que despliegue la Consejería de Sanidad y Consumo. Asesorará a los órganos directivos de la Consejería de Sanidad y Consumo y del SMS en la interpretación y puesta en marcha de las acciones previstas y dispondrá de un Cuadro de Mando específico para el seguimiento del Plan, a partir del cual realizará una memoria bimensual (2011, 2013 y 2015) y una memoria final, que especificará los logros alcanzados de manera global.



**MUCHAS GRACIAS POR
VUESTRA ATENCIÓN**

ecastellanos@femtopia.es
Esther Castellanos Torres



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Igualdad 3.0 Igualdad inclusiva y con
perspectiva integral de género

Sr. D. Antonio García Domínguez

AHIGE, Asociación de Hombres por la Igualdad de Género

Políticas de Igualdad dirigidas a hombres

Principios y estrategias para favorecer
el cambio en los hombres

Antonio García Domínguez



Asociación de hombres por la
igualdad de género

El movimiento de hombres por la igualdad

- A mediados de la década de los 70, aparecieron en Estados Unidos y los países escandinavos, los primeros grupos de hombres para reflexionar sobre la condición masculina
- En España, los primeros grupos aparecen en Valencia y Sevilla alrededor de 1.985.
- 1.999. Primero programa permanente desde una administración pública: Ayuntamiento de Jerez
- 2.001. Primera Asociación de Hombres por la Igualdad: AHIGE

Marco legislativo-institucional

- ONU
- UE

La ONU

- Declaración de Beijing (1995): ***“Alentar a los hombres para que participen plenamente en todas las acciones encaminadas hacia la igualdad”***
- Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 2005

La ONU. Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 2005

Informe:

El papel de los hombres y niños en el logro de la igualdad de género

presentado por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en marzo de 2004

La ONU. Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 2005

- La Comisión reconoce que algunos hombres y niños, en tanto que se están enfrentando a las barreras y las prácticas discriminatorias, hacen una contribución a la igualdad.
- En el punto 3, se hace la proclamación del importantísimo hecho de que

TODO EL MUNDO SE BENEFICIA DE LA IGUALDAD incluidos los hombres

La ONU. Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 2005

- En el punto 4, la Comisión **alienta a los hombres a seguir tomando iniciativas para seguir eliminando los estereotipos de género y promover la igualdad.**
- En el punto 5, la Comisión indica que la participación de los hombres **debe estar coordinada y ser compatible con la potenciación del papel de la mujer.**



La ONU. Medias que se proponen a los gobiernos:

- Se considera y se fomenta la **capacidad de cambio de los hombres**
- Se establece como marco de actuación, la **colaboración con las mujeres**
- Alienta a los **hombres en posición de liderazgo** para que proporcionen referentes positivos, modelos a otros hombres, sobre la igualdad de género.



La ONU. Medias que se proponen a los gobiernos:

- Promover la importancia de la implicación de los **hombres como padres y tutores** y el desarrollo de programas educativos que recojan esta premisa.
- Dándole especial relevancia a la importancia de **compartir las responsabilidades familiares**.



La ONU. Medias que se proponen a los gobiernos:

- Alentar a los hombres a participar en el diseño de políticas y programas.
- Alentar a la creación de programas dirigidos a cambiar actitudes y valores en la población infantil y juvenil, incluyendo la **formación de las/os profesionales** que intervienen con esta población.



La ONU. Medias que se proponen a los gobiernos:

- Promover programas variados de información y sensibilización sobre el papel de los hombres,
- Promover la conciliación de la vida profesional y personal.
- Alentar a los hombres a implicarse en el cuidado de las personas.



La ONU. Medias que se proponen a los gobiernos:

- Velar por el acceso de los hombres a programas de salud sexual y reproductiva.
- Alentar y prestar apoyo a los hombres y los niños para que tomen parte activa en la prevención y **eliminación de todas las formas de violencia**, y especialmente la violencia de género.
- Identificar aquellos contextos en los que se puede llegar a un gran número de hombres.



La ONU. Medias que se proponen a los gobiernos:

- Promover **investigaciones** sobre las actitudes y valores de los hombres en temas relacionados con la igualdad.

La Unión Europea

LOS HOMBRES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Conclusiones del Consejo, adoptadas en su
sesión núm. 2767, de diciembre de 2006.

La Unión Europea

- **Para conseguir una mayor igualdad debe prestarse más atención a los hombres**, indicando además que ha de hacerse **primando los aspectos positivos**, las ganancias, que la igualdad reportará a toda la población.
- Se establece el principio necesario de **colaboración y coordinación entre las políticas de igualdad**, indicándose que **los recursos empleados en los hombres no deben ir en detrimento de los asignados a las mujeres**.
- Las políticas dirigidas a hombres deben **ir más allá de las de conciliación**, reconociéndose que son temas aún poco estudiados.

La Unión Europea

- Reconocimiento de la necesidad de **adoptar medidas para tratar las situaciones específicas que viven hombres y mujeres a lo largo de su vida**, alentando al Instituto Europeo de la Igualdad a estudiar estas especificidades.
- Se alientan el desarrollo de **prácticas educativas que eliminen los estereotipos**, prestando especial cuidado a los métodos y prácticas que animen a los hombres a aumentar sus auto-cuidados y el cuidado de otras personas.

La Unión Europea

- Se alienta a los Estados miembros a prestar atención a la promoción de la igualdad de género y a **la manera en que los hombres se asocian a esta problemática**, con especial mención de los jóvenes.
- Se alienta a los Estados para que apoyen también la **participación de los hombres en las estructuras para el fomento y la consecución de la igualdad de género**.
- Se reconoce la dimensión de género en la sanidad, con diferencias en las necesidades de las mujeres y de los hombres.

La Unión Europea

■ En materia de **violencia de género**

se insta a los Estados para que combinen las medidas **sancionadoras** contra los autores de actos violentos con **medidas preventivas**, destinadas especialmente a los hombres jóvenes y a los niños varones, y a que establezcan **programas específicos tanto para las víctimas como para los infractores**.

La Unión Europea

- Se insta a los Estados a alentar a los hombres a compartir con las mujeres las **responsabilidades parentales y otras responsabilidades de cuidado**, animándoles a tomar sus permisos parentales o mediante el desarrollo de permisos parentales para los padres, incentivos financieros y campañas de información y de sensibilización.
- Se reconoce la importancia de las políticas de conciliación, con el fin de apoyar que se compartan de una forma equilibrada las **responsabilidades y tareas domésticas y de cuidado de personas** a cargo entre mujeres y hombres.

La Unión Europea

- Se INVITA a los Estados miembros a que **presten atención a tener en cuenta a ambos géneros a la hora de emprender medidas y proyectos destinados a fomentar la igualdad de género.**
- Se INVITA a los Estados miembros y a la Comisión a determinar **qué temas y retos están relacionados con los hombres y la igualdad de género**, desarrollando mas la investigación, con vistas a **aumentar la participación activa de los hombres en las políticas destinadas a la consecución de la igualdad de género** a nivel nacional y de la UE y su compromiso con dichas políticas.

En España:

- Lamentablemente, España aún no ha desarrollado un marco normativo específico para las políticas de igualdad dirigidas a hombres.
- Las reseñas legales más directas las encontramos en el **Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011**
- PRÓLOGO: “La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se inscribe en este segundo modelo y avanza propuestas en esta dirección: los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan, junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres.”



Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011

- Actuación 4.7 del Eje 1, Participación social y política:
- **Apoyar la participación de los hombres en los análisis y debates y favorecer las conexiones con redes masculinas “cómplices”** (así, entre comillas...)



Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011

- Eje 1, dentro del objetivo 6: “remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres” la siguiente acción:
- **Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia y en el cuidado de las demás personas**



Buenas prácticas: Ayuntamiento de Jerez

- Intervenciones con adolescentes y jóvenes
- Promoción de grupos de hombres igualitarios
- Campaña de paternidad
- Concursos de fotografías y relatos
- Jornadas sobre la condición masculina
- Campaña del lazo blanco (contra la violencia machista)
- Participación en proyectos europeos sobre corresponsabilidad
- Y otros...



Ministerio de Igualdad

- Objetivo: “contribuir con políticas preventivas a otro modelo de masculinidad, desde el que establecer las relaciones de pareja sobre unas nuevas referencias”
- Teléfono de información y asesoramiento en igualdad para hombres

Gizonduz

Los tres principales objetivos con que nace Gizonduz son:

- 1.- Incrementar el número de hombres sensibilizados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.- Incrementar el número de hombres con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.- Aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

Además

- Numerosos programas de intervención con hombres violentos (maltratadores)
- Diferentes ayuntamientos comienzan a desarrollar actividades específicas para hombres
- Programas Europeos



Principios y estrategias de intervención



Algunas preguntas específicas...

- ¿Cómo podemos conseguir atraer hacia la igualdad a hombres (jóvenes y adultos) y transmitirles que ellos también ganan?
- ¿Cómo son los hombres, en realidad? ¿Cuáles son las claves del cambio?
- ¿Cómo podemos contrarrestar la tradicional cultura machista y los reforzadores que ofrece a los hombres?



Todas y todos somos producto de
esta sociedad sexista que nos
limita como personas...

Esto, que parece obvio, es una verdadera revolución
en los hombres.



Intervención con hombres desde
la perspectiva de género

Perspectiva integral de género

- Hombres y mujeres hemos sido determinados por la cultura machista de forma distinta.
- Cualquier cambio/no cambio en los hombres afectará a las mujeres y viceversa (El problema de los modelos)
- Es necesario desarrollar intervenciones específicas.

Es un problema social

- La no adaptación de una parte de la ciudadanía de un país a los cambios sociales, y más cuando esta situación genera una problemática social ampliamente expandida...

**Es responsabilidad de las
administraciones públicas**

Objetivo: Favorecer el cambio

- La **culpabilidad** es paralizante
- Trabajamos desde la **responsabilidad**
 - Responsabilidad colectiva
 - Responsabilidad individual

Estrategias y mensajes clave

- Objetivo: Hacer atractiva la igualdad a los hombres:
Los hombres ganamos con la igualdad
- Objetivo: Identificar los efectos perniciosos del machismo:
El enemigo común es el machismo



Mensaje básico del proceso de socialización masculino

- Has de ser **FUERTE**, siempre fuerte, en todo momento, ante todo el mundo y **ante ti mismo**.
- Con la fuerza y mediante la lucha y la imposición si hace falta, se consiguen cosas.



Las ganancias que obtiene un hombre por aceptar la cultura machista

- Poder. Sensación de poder. Chulería. Descarga de adrenalina.
- Aceptación y validación por parte del grupo/cultura dominante. Sensación de pertenencia a esa cultura dominante (autoaceptación y no necesidad de autocuestionamiento).
- Superioridad con respecto a quienes no están en ese grupo: mujeres, homosexuales, hombres débiles.
- Éxito con las mujeres
- Comodidad. Disponibilidad de tiempo y no responsabilización.
- Erótica del poder y del riesgo



En definitiva, tres cosas claves en la vida:

- Poder/seguridad
- Aceptación/validación
- Sexo/amor.



Consecuencias: ¿qué tipo de persona se construye?

- Personalidad muy bien adaptada evolutivamente (desde hace miles de años) para el ejercicio del liderazgo social pero muy mal adaptada para el cambio (auto-cuestionamiento) que es lo que se pide ahora.
- Empoderamiento basado en la fuerza y el poder sobre los/as demás. Sentimiento de superioridad sobre mujeres, homosexuales y otros grupos.
- Sensación (especialmente en situaciones de examen social y/o reto personal) de tener que demostrar la propia fuerza y poder, para ser validado socialmente como miembro de pleno derecho del grupo social líder (hombres fuertes).
- Dificultad para sentirse a gusto/validado, siendo uno más del grupo. Necesidad de destacar.



Consecuencias: ¿qué tipo de persona se construye?

- Alto aprendizaje de la gestión del poder y la competición. Habilidades sociales y de gestión
- Bajo aprendizaje de gestión emocional
- Escasas habilidades personales y de intercomunicación vital: afecta a la pareja, a las amistades, al ejercicio de la paternidad, etc.
- Su función tradicional en la familia es de **protector** y **proveedor**, además de impartir justicia desde su autoridad.
- Falsa autoestima: dependiente del continuo reforzamiento externo. Muy frágil.



Consecuencias: ¿qué tipo de persona se construye?

- Empoderamiento en el modelo que se conoce y acepta. Liderazgo autoritario.
- Miedo al avance de las mujeres y a la “revancha”. Misoginia.
- Miedo a la diferencia (abre la puerta a la posibilidad de que mi elección no haya sido la mejor). Homofobia: homosexualidad, hombres que no aceptan el modelo...
- Aislamiento en el poder. Soledad vital.

Consecuencias: ¿qué tipo de persona se construye?

- Roles sexuales acordes con el modelo. En la sexualidad, este modelo de poder, fuerza, exigencia y supremacía sobre la mujer, ha dado lugar al mito del **supermacho** y a una sexualidad que desconoce de la cercanía y comunicación que este tipo de relación lleva inherentes
- Cultura del riesgo (accidentes laborales y de carretera, drogas...)
- Salud: aparente fuerza y negación de la debilidad. Vivimos 7 años menos

Tipologías.

Simplificando (bastante) nos encontraremos con 3 tipologías, que interactúan entre sí y, a menudo, mantienen fronteras muy variables y permeables:

- **Grupo prototipo:** acepta plenamente, considerándolo una ventaja, el modelo tradicional de masculinidad.
- **Grupo intermedio:** presenta las características básicas del primero, aceptando el modelo como el único válido. A menudo no se distingue por la intensidad de los síntomas y presenta disonancias y contradicciones en la aplicación práctica de los valores.
- **Grupo alternativo:** no encajan en el modelo de fuerza-poder. Hay dos subgrupos:
 - Adaptados: han tenido las suficientes habilidades sociales para compensar su falta de identificación con el modelo.
 - Inadaptados: no han querido o podido (las más de las veces) integrarse en el grupo líder.

Las ganancias de la IGUALDAD

- **Inteligencia emocional:** Liberación de la esclavitud que significa ser FUERTE. Aceptación de ser persona y de la vulnerabilidad e imperfección que ello conlleva. Gestión del mundo emocional.
- **Relaciones positivas** con mujeres y hombres: Capacidad de gestionar relaciones emocionales de forma adecuada.
- **Paternidad:** nuevas y mejores relaciones con hijos/as y padres/madres.
- **Autonomía personal:** dejamos de ser personas dependientes. Relaciones más equitativas en este ámbito.
- **Una nueva sexualidad**, más cómoda, libre y sana para ambas partes.
- **Salud.**
- **La paz:** personal y social. Una sociedad menos violenta.



Asociación de hombres por la igualdad de género

C/ Peso de la Harina, 14
29007 – Málaga
Tlf.: 952.09.51.05
ahige@ahige.org

www.ahige.org



Integrar a los hombres en las políticas de igualdad

Antonio García Domínguez

¿Qué hacer con los hombres? Durante décadas, ésta no fue una pregunta clave. Ni siquiera fue una pregunta. Las acciones de igualdad, promovidas desde las administraciones públicas y el movimiento feminista, tenían otras prioridades más urgentes: atender directamente a las víctimas, contrarrestando los efectos de la discriminación y ayudándolas a empoderarse para ser capaces de superar, por sí mismas, dicha situación. Pero, sin que obviemos ni por un instante la necesidad de mantener y reforzar las acciones de apoyo a las mujeres, los avances de los últimos años nos permiten situarnos ante una nueva perspectiva, la de generalizar la igualdad al conjunto de la sociedad, normalizándola y convirtiéndola en un bien común. La cuestión que emerge entonces es ¿cómo conseguiremos antes y de mejor manera la igualdad; movilizándolo sólo a las mujeres o incorporando también a los hombres?

Sin duda, la mejor estrategia pasa por implicar a la mayoría de la población en la construcción de una sociedad plenamente igualitaria. Hemos de conseguir integrar a la mayoría de los hombres en el objetivo común de la igualdad.

Esto ya se ha conseguido en tanto que ideal social comúnmente aceptado. Si preguntamos en cualquier esquina de nuestro país, a los primeros cien hombres que pasen, si están de acuerdo con que ha de existir plena igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, la inmensa mayoría responderá honestamente que sí. Las contradicciones aparecen cuando ese ideal baja a espacios más cercanos, al día a día y por tanto, afecta a nuestros usos, costumbres, seguridades personales y privilegios masculinos.

En los últimos años ha habido un sustantivo cambio de opinión sobre esta cuestión. Además de la aparición de un incipiente movimiento de hombres igualitarios, cada vez más mujeres activistas por la igualdad tienen claro que el camino pasa por integrar a los hombres con un mensaje atractivo para ellos. Por otro lado, favorecer el cambio hacia posiciones más igualitarias, superadoras del machismo, en una comunidad de 22 millones de personas (la población masculina en nuestro país), nunca puede ser considerado como una cuestión individual. Y máxime cuando ese cambio, o no cambio,



afecta a la totalidad de la sociedad de una manera que, en muchos casos, podemos calificar de dramática, pues la cultura machista desemboca a menudo en violencia, imposición y control. Sin embargo, nada o muy poco, se está haciendo.

Los dos organismos internacionales de referencia directa para España, como son la ONU y la UE, han emitido sendos dictámenes que marcan claramente cuál ha de ser la línea. En 2005, Naciones Unidas aprobó el documento denominado “El papel de los hombres y niños en el logro de la igualdad de género”. Igualmente, la Unión Europea, en sus Conclusiones del Consejo Europeo de diciembre de 2006, considera la importancia de contar con los hombres efectivamente en las políticas de igualdad, en el documento titulado “Los hombres y la igualdad género”.

¿Qué hace falta para que las administraciones públicas españolas asuman esto? Ya contamos en nuestro país con algunas avanzadillas en este sentido. Sin dejar de mencionar al Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, administración pionera que desde el año 1999 mantiene un programa estable de “Hombres por la Igualdad”, sin duda, en estos momentos, es el Gobierno Vasco, a través de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer), con el programa Gizonduz dirigido a hombres y fomentando su contribución a la igualdad, quien se ha convertido en el referente público sobre estas políticas. En los últimos meses, movimientos significativos en la Xunta de Galicia y en la Junta de Castilla y León, indican que el caso vasco pronto dejará de ser una excepción. El propio Ministerio de Igualdad ha iniciado, aunque tímidamente, este camino. La Ministra de Igualdad, Bibiana Aído informó, en su comparecencia ante el Congreso para presentar las líneas de acción de su ministerio, que entre los objetivos del mismo aparece sumar a los hombres a las políticas de igualdad, desarrollándose para ello, acciones específicas dirigidas a la población masculina.

En este punto parece necesario recordar la importancia de emitir un mensaje inclusivo, evitando la culpabilización innecesaria, lo que no significa obviar la responsabilidad individual y colectiva de los hombres. Aunque ha habido, hay y habrá sectores sociales que se posicionan en contra, plantear los avances hacia la igualdad como una “guerra” entre una parte de la población y la otra es un error estratégico que, sin duda, pagaremos en un futuro más próximo que lejano. Nunca ha sido inteligente proponer de ese modo los avances sociales; *quien siembra vientos, recoge tempestades*. Esto no haría más que promover la articulación y rearme ideológico de aquellos sectores más reacios hacia la igualdad. Hay que evitar que estos grupos cojan la bandera de la defensa de los hombres, que en su discurso aparecen como ‘víctimas de las políticas feministas’.



El mensaje clave a los hombres, pues, está nítidamente definido: no es verdad que con la igualdad ganen las mujeres y perdamos los hombres, **todos y todas ganamos con la igualdad**. En AHIGE, llevamos años trabajando con hombres jóvenes y adultos en la reconciliación con nuestro mundo emocional, las nuevas relaciones de pareja, la corresponsabilidad, la paternidad, los cuidados o la prevención de la violencia machista. Definitivamente, el enemigo común es el machismo, porque en sí mismo implica imposición, violencia y discriminación. Nuestra experiencia nos muestra que, cuando un hombre identifica y supera esta cultura ancestral, se convierte en una persona más libre y justa.



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

La suma de talentos

Sra. Dña. Eva Levy Bensadon
Eva Levy and Partners



Universidad Internacional del Mar
Cehegín, Murcia 12 de Julio 2010

Eva Levy

- 1. Liderazgo del siglo 21: Suma de Talentos*
- 2. Talento femenino*
- 3. Medidas para articular la Suma de Talentos*

1 *Liderazgo siglo 21: Suma de talentos*

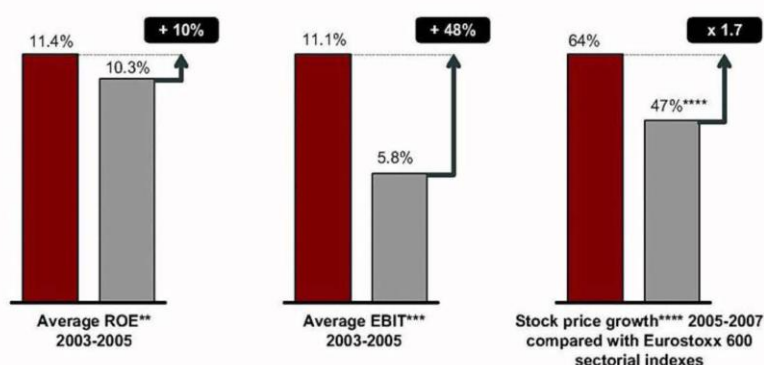
**En este siglo 21:
¡Apostemos por el talento sin distinción de género!**



2 Liderazgo siglo 21: Suma de talentos

Por razones de justicia pero ANTE TODO de RENTABILIDAD

Economic performance of the companies with most gender-diverse management teams compared with their industry average



Fuente. McKinsey & Company 2007: "Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver"

1 Liderazgo siglo 21: Suma de talentos

¡Sumar nuestros Talentos Suma Resultados!

Los CCAA que cuentan con una presencia femenina relevante se caracterizan por ser **más activos e independientes**. **Funcionan mejor, se arriesgan menos y dan más beneficios**.

El informe McKinsey 2007, desarrollado entre 58.240 empleados de 101 compañías de todo el mundo, asegura que: **"las firmas que tienen 3 ó más mujeres en el equipo directivo principal obtienen mejores puntuaciones en 9 dimensiones organizativas"**.

- Capacidad
- Liderazgo
- Orientación externa
- Responsabilidad
- Motivación
- Coordinación y Control
- Entorno de trabajo
- Innovación y Dirección
- Valores.

2 *Talento femenino*

“La mujer es una fuente de energía creativa y productiva”

“Una cultura interna diversa fomenta la innovación”

- Aporta una **mirada diferente** y complementaria a la del hombre
- **Rompe la uniformidad** del pensamiento grupal, favoreciendo la pluralidad y el cambio.
- **Rechaza la rigidez** paralizante de las jerarquías, perjudiciales para el flujo de ideas.
- Se centra en las personas. **Crea equipo**, comunica, transmite entusiasmo.
- Aporta inteligencia y **equilibrio emocional**. Se relaciona bien con los demás.
- Domina idiomas. **Se orienta a mercados internacionales**, al concepto de globalidad.
- Atiende a la intuición, su sexto sentido, tan necesario para la **creatividad**.
- Esta cerca del mercado y **comprende las necesidades** del consumidor.
- Tiene **dotes de negociación**: actitud receptiva, participativa, flexible.

2 *Talento femenino*

Un talento especialmente valioso en tiempos de crisis

- La mujer es **largoplacista y prudente** (mecanismos de regulación y autocontrol)
- La mujer es **confiable**. El 95% de los microcréditos se conceden a mujeres.
- La mujer es **resistente** a la adversidad.
- La mujer es **leal** a las organizaciones donde trabaja.
- La mujer tiene una **visión global**.
- La mujer trabaja en equipo debido a su **mente flexible**.
- La mujer **comparte** información y **busca sinergias**.



“Las mujeres deben estar presentes con peso y voz en todos los grupos que estudien y diseñen la salida de la crisis”



3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

El nuevo modelo económico financiero deberá:

- Evitar la fuga de talento de la mujer entre los 30 y los 40 años, implementando coaching, mentoring y medidas de flexibilidad.
- Fomentar la presencia de la mujer en la Alta Dirección y Consejos de Administración.
- Reincorporar a las mujeres y hombres con experiencia profesional por encima de los 45 años. Es una fuerza laboral que no debemos desperdiciar (actualización de conocimientos)
- Alentar un mayor diálogo hombre-mujer. Las medidas que se tomen han de ser consensuados por todos.
- Exigir el cumplimiento de un plan realista de igualdad. Plan a 5 años teniendo en cuenta promociones y contrataciones externas.
- Exigir planes inteligentes de igualdad en empresas donde entra dinero público vía capital, deudas, subvenciones, etc.
- Articular medidas para facilitar un incremento de natalidad
- Facilitar la creación de empresas y ayudar a los emprendedores.

3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

El Gobierno, las Instituciones y las Empresas deberán :

- Trabajar en minimizar el impacto social de mantener los roles de madres y profesionales articulando medidas que:
 - ✓ Compaginen horario, escuela y trabajo.
 - ✓ Fomenten el trabajo flexible.
 - ✓ Revisen las políticas de ascenso en empresas de 'up or out' (durante la maternidad, las mujeres no pueden luchar con el mismo ímpetu).
- Garantizar un buen gobierno retomando los principios éticos.
- Promover la contratación de jóvenes y su plan de carrera.
- Garantizar la sostenibilidad del empleo no discriminando por edad a los trabajadores.
- Hacer políticas de inclusión y no de exclusión. La diversidad bien gestionada genera riqueza.
- Fomentar iniciativas como la que encabezo
- Elaborar estudios objetivos que diagnostiquen periódicamente la situación de la mujer y orienten políticas y estrategias eficaces.



3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

- Reducir la brecha salarial que perjudica a la mujer y le obliga a tomar decisiones ajenas a su voluntad ; factor que influye incluso en el equilibrio de roles de pareja.
- Fomentar fiscalmente el trabajo flexible y mejorar su imagen social de forma que hombres y mujeres puedan acceder a él de acuerdo con sus conveniencias y etapas de su vida.
- Alentar el uso de las TICs con posibilidad de trabajar desde casa varios días a la semana.
- Insistir en la necesidad de compartir tareas. Favorece la permanencia de los dos en el puesto de trabajo.
- Establecer indicadores de productividad. Aprender a valorar el tiempo que es oro.
- Permitir horarios flexibles.
- Computar horas a nivel anual en lugar de semanal, permitiendo jornadas más largas unas temporadas y más cortas otras.

3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

- Establecer la posibilidad de disfrutar de períodos sabáticos para eventuales reciclajes.
- Modificar la cultura empresarial no viendo como “anormal” que el hombre ejerza de padre y erradicar la gestión del miedo incompatible con la gestión del talento.
- Ayudar a las mujeres a entender que no son las mejores y únicas capacitadas para los asuntos familiares y domésticos y deleguen en sus parejas.
- Exigir que los mínimos legales sobre conciliación sean recogidos en los convenios colectivos de las empresas.
- Adaptar las políticas de RRHH a estas nuevas necesidades y diseñar nuevos sistemas de formación y compensación.



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

*'Hay una correlación entre la felicidad de los empleados
y el rendimiento en la empresa'*



UNIVERSIDAD DE MURCIA

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

La aplicación del mainstreaming de género

Sra. Dña. María José Ortí Porcar
Fundación Isonomía



La aplicación del
mainstreaming de
género

Fundación Isonomía
isonomia@isonomia.uji.es

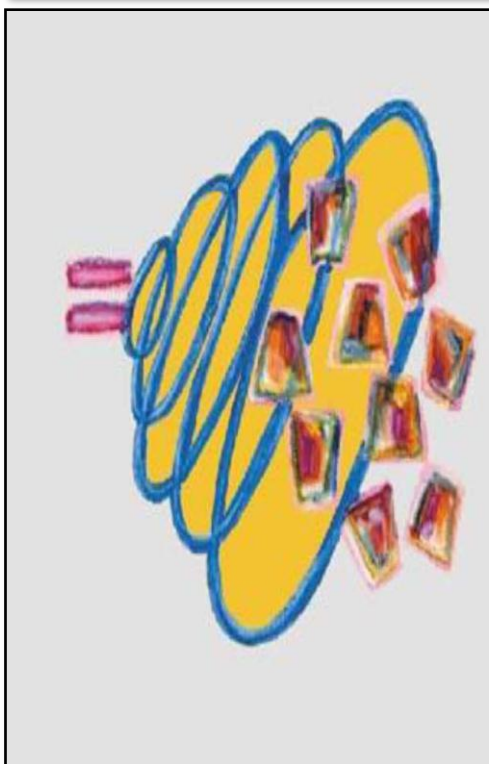
<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Índice

- Algunos conceptos
- Estrategias para la igualdad: las acciones positivas y el *mainstreaming* de género
- Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género
- Red *Isonomía* de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Algunos conceptos

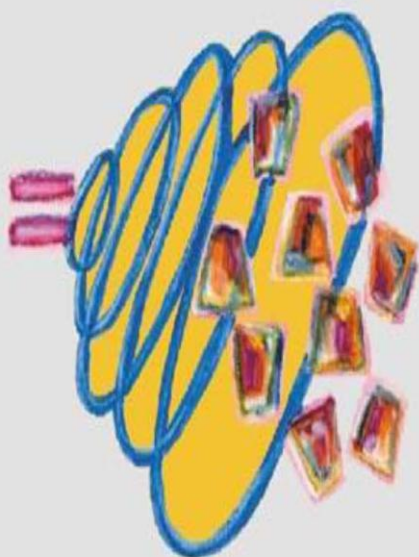
La **igualdad** constituye uno de los valores fundamentales de los Estados Democráticos modernos. Si atendemos a su significado, el principio de igualdad hace referencia a la igualdad de trato y ausencia de discriminación.

La **igualdad** se entiende como una relación de equivalencia, en el sentido de que los **sujetos** tienen el mismo valor, y precisamente por ello son "iguales". Equivalencia no quiere decir identidad, sino más bien homologación.

Desigualdad no es lo mismo que **diferencia**. La igualdad admite diferencias, pero no desigualdades. Mientras que la desigualdad supone discriminación y privilegio, la diferencia implica semejanza recíproca o diversidad entre cosas de una misma especie, lo cual permite distinguirlas unas de otras, sin que ello implique necesariamente discriminaciones, ni privilegios de ningún tipo.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>

Algunos conceptos



El principio de la igualdad

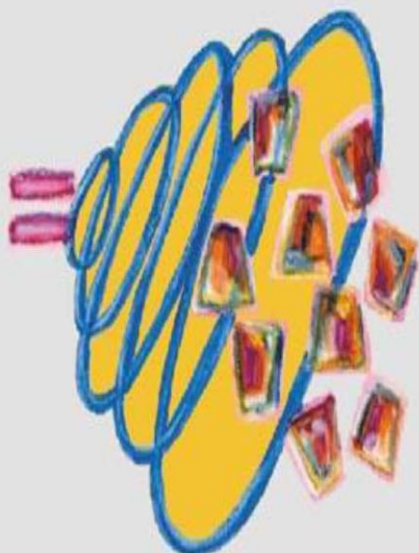
El principio de igualdad no significa la eliminación de las diferencias, sino la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias (origen étnico, orientación sexual, diversidad funcional, sexo...)

La igualdad entre mujeres y hombres significa una ruptura con la asignación de roles tradicionales entre los géneros y una valoración por igual de cada uno de ellos. El concepto de igualdad de género incluye el derecho de todos los seres humanos a poder ser diferentes sin que ello signifique un tratamiento desigual a nivel social, político, económico, etc.

- La igualdad es una cuestión de justicia social.
- La igualdad contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades.
- La igualdad debe considerarse como un criterio de eficacia económica.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>

Algunos conceptos



La igualdad legal no implica igualdad real. A pesar de que existe un marco legal favorable para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo bien cierto es que todavía las mujeres están en una situación de desventaja respecto a los varones.

Para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva (de oportunidades y de trato) hace falta, no solo perfeccionar y completar el desarrollo normativo del principio de igualdad sino, sobre todo, modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras sociales y formas de organizar los tiempos, que siguen impidiendo a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos y su participación activa en la cultura, el trabajo, la economía y la política.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Estrategias para la igualdad efectiva: las acciones positivas y *mainstreaming* de género

Ha existido una evolución, en los últimos 25 años en Europa y España, de las formas de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- 1- eliminar la discriminación legislativa: reivindicar la igualdad de derecho, jurídica o formal para las mujeres
- 2- aplicar y desarrollar acciones positivas
- 3- desarrollar la estrategia del *mainstreaming*

Estas 3 formas de actuación no son excluyentes, sino complementarias.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Mainstreaming de género

El Consejo de Europa lo define como

“la **Re-Organización**, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las/os agentes normalmente involucradas/os en la adopción de medidas políticas”

La Comisión Europea dice “... se refiera a las integración sistemática de las situaciones, prioridades, necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que se debe considerar abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de hombres y mujeres en todas las medidas y acciones desde la planificación a la evaluación”

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Estrategias para la igualdad: las acciones positivas y *mainstreaming* de género

Políticas de igualdad. Resumen

	Políticas específicas de igualdad	Mainstreaming de género
¿A qué responde?	A las necesidades prácticas. Avances concretos a corto y medio plazo.	A una desigualdad estructural. Estrategia a largo plazo.
¿A quién se dirige?	A las mujeres o a los hombres	A mujeres y a hombres
¿Cómo se concreta?	Acciones positivas	Transversalidad
¿Dónde nace?	I y II Conferencias mundiales sobre las mujeres ONU	III y IV Conferencia Mundial
¿Qué le falta?	Carácter integral	
¿Cómo mejorarse?	Mainstreaming de género	Estrategia dual

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

La perspectiva de género

Integrar la perspectiva de género en las políticas públicas significa, por una parte, realizar una mirada crítica que permite interpretar situaciones, comportamientos y prácticas sociales de mujeres y hombres, y por otra, una propuesta de reorganización del efecto que reciben mujeres y hombres como consecuencia de las políticas de actuación pública.

La perspectiva de género ofrece como valor añadido: una mirada alternativa a la visión androcéntrica de la realidad; reconstruir conceptos, analizar actitudes e identificar los sesgos y condicionamientos de género; orientar las decisiones para modificar los desequilibrios existentes; ofrecer pautas para seleccionar las prioridades de actuación y establecer la comunicación y el diálogo como marco de entendimiento y convivencia.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

¿Cómo incorporar la perspectiva de género?

- Tomar conciencia de los **desequilibrios de género existentes**, que hace referencia a situaciones y condiciones de las vidas de mujeres y hombres como consecuencia de las relaciones no igualitarias existentes. El problema a resolver no está en las mujeres ni en los hombres en sí, sino en la desigualdad existente en las relaciones que se dan entre mujeres y hombres.
- **Obtener datos desagregados por sexo** que nos permitirán comprender lo que ocurre, a quién y porqué.
- Realizar una **síntesis utilizando indicadores de género**, que nos indicarán en qué medida se van modificando las relaciones de género, a nivel cuantitativo pero también cualitativo. Sin embargo, los indicadores no resuelven, hace falta una acción predeterminada posterior encaminada a eliminar las barreras que obstaculizan que se dé una situación de equilibrio entre las condiciones, situaciones y posiciones de mujeres y hombres.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

Condiciones para aplicar el enfoque integrado de género/ *mainstreaming* de género (I)

- 1- **Contar con una voluntad política.** Ahora podemos utilizar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 15 dice: "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades". La voluntad implica **compromiso** (aprobación por el pleno); **difusión del acuerdo**; **identificar como referente la alcaldía o concejalía igualdad/mujer**; **establecer quien realiza y cómo el seguimiento del cumplimiento y asignación de recursos humanos, técnicos y económicos.**
- 2- **Sensibilización social** sobre el significado del principio de igualdad de género y su alcance de todas las personas implicadas. **Formación básica.**

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

Condiciones para aplicar el enfoque integrado de género/ *mainstreaming* de género (II)

- 3- Identificar los desequilibrios de género existentes y tener en cuenta las necesidades diferenciales de hombres y mujeres. *Diagnóstico de género.*
- 4- Utilizar herramientas sensibles al género que nos permita obtener información actualizada de lo que está ocurriendo como efecto. Mecanismos de control y seguimiento. Evaluación desde la perspectiva de género.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

Efectos del enfoque de género

- 1- En los procedimientos o métodos de trabajo existentes. Implicaciones sobre las formas de hacer y las funciones implicadas en la actividad administrativa (producción normativa, contratación pública con igualdad en los pliegos y cláusulas administrativas, producción y gestión de la información, participación y representación, comunicación y difusión no sexista, gestión presupuestaria con enfoque de género).
- 2- En los programas o actuaciones a desarrollar, tanto en la formulación y desarrollo, proceso de gestión y la composición y funcionamiento de los grupos de trabajo implicados.
- 3- La composición y características de los equipos de trabajo.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

- Recabar información y desagregar **datos por sexos**. Cuantitativos, pero también es importante recoger aspectos cualitativos (valores sociales, costumbres, pautas de comportamiento, roles que desempeñan hombres y mujeres, necesidades de la población, expectativas y deseos)
- Conocer la **normativas, estrategias y políticas de igualdad**
- Conocer qué entidades trabajan **por/desde/para la igualdad** (públicas y privadas)
- Tener conocimientos respecto a un marco conceptual definido sobre la igualdad y el género en relación con los factores diferenciales entre mujeres y hombres (participación, espacios, tiempos, roles, tratamiento de la información, toma de decisiones, ...)

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

- Recursos (cómo se distribuyen, cómo afectan y cómo repercuten en hombres y mujeres)
- Equipos de trabajo paritarios y multidisciplinares. Que trabajen de manera coordinada, donde se de transferencia de información comunicación (documentando procesos, dejando testimonios de buenas prácticas, realizando informes, divulgando y publicitando las actuaciones...)
- Realizar un uso del lenguaje e imágenes no sexistas
- Participación de mujeres. Por ejemplo creando un Consejo de participación de las mujeres

Ejemplo práctico en:

Guía práctica. La inclusión de la Perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre

<http://singenerodedudas.com/Documenta/Guia+genero+politicas+locales.pdf>

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

La finalidad última de la aplicación del *mainstreaming* de género es:

- Potenciar una participación de mujeres y hombres equitativa ajustada a los derechos
- Realizar una ruptura de los estereotipos de género que posibilite: el empoderamiento de las mujeres, un mayor porcentaje de mujeres en los espacios de toma de decisiones, la participación de los varones en los campos que afectan a los cuidados para la vida y las emociones, la desagregación de roles estereotipados por sexos, la desagregación de la masculinización y feminización de sectores de empleo y profesionales, visibilizar la presencia y las actuaciones de las mujeres en todos los ámbitos públicos y, en definitiva, potenciar el uso equilibrado de los recursos desde un enfoque de género.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

Recapitulando...

El *mainstreaming* es una estrategia que se dirige a incorporar las políticas específicas de igualdad en las políticas generales de transportes, salud, servicios sociales, empleo, juventud, turismo, etc., siendo una estrategia completa e integradora. El *mainstreaming* requiere un verdadero cambio y una reorganización a todos los niveles:

- Requiere un compromiso de todas las estructuras políticas y sus responsables, mujeres y hombres
- Requiere que en todos los procesos de toma de decisiones se tenga en cuenta y se incorpore el principio de igualdad
- Requiere incluir la igualdad entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las políticas: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación
- Requiere de una implicación de responsables políticos, técnicos y organizaciones sociales

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

En definitiva:

- Imprescindible:**
 - Compromiso político con la igualdad
 - Recursos humanos y económicos
 - Participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones
 - Identificar desequilibrios de género
- Metodología:**
 - Análisis de género
 - Sensibilización y formación en igualdad de género
 - Comunicación no sexista
 - Previsión impacto de género
 - Gestión de proyectos con enfoque de género
 - Herramientas sensibles al género
 - Evaluación con enfoque de género
- Equipos y participantes:**
 - Asociaciones de mujeres y otros agentes sociales
 - Personal técnico y político de todas las áreas
 - Especialistas en enfoque integrado de género

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

Así pues, las prácticas transversales de género (I):

- Se incluyen en todos los procesos. Compromiso de la entidad con la igualdad
- Son las personas quienes hacen y aportan su bagaje. Capacitación y formación en enfoque e género
- Se conoce las situaciones desiguales. Utilización de datos desagregados por sexos, desde el análisis hasta los indicadores de evaluación e informes
- La realidad es en femenino y en masculino. Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes
- Tienen en cuenta las necesidades estratégicas en cada intervención o actividad. La igualdad no se consigue por sí sola
- Se cuenta con el apoyo en igualdad. La ayuda de especialista es necesaria

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Orientaciones prácticas para aplicar el *mainstreaming* de género

las prácticas transversales de género (II):

- **Facilita la participación e incorpora la visión de las mujeres.** La ausencia de mujeres hace invisible sus intereses
- **Busca la inclusión de las mujeres en los ámbitos de decisión y responsabilidad**
- **Introduce la igualdad no sólo como un objetivo a lograr, sino como una forma de trabajar**
- **Mantiene una visión integral y coordinada de las actuaciones. No se logra con planteamientos sectoriales**
- **Trabaja con todos los agentes sociales.** Las situaciones de desigualdad son estructurales
- **Fomenta la presencia de hombres en las tareas relativas al impulso de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Porque la igualdad es una tarea de hombres y de mujeres**

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>

Red Isonomía de municipios

red Isonomía de municipios
para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **Red Isonomía de Municipios**, es una Red que opera en todo el territorio peninsular e insular y cuyo principal objetivo es ayudar a promover cambios culturales, económicos y sociales, a favor de la igualdad efectiva, de oportunidades y de trato, de mujeres y hombres, apoyando la labor de las y los responsables de la política local, del personal técnico y de las asociaciones de mujeres de los municipios.

Servicios

Municipios de la red

Igualdad...al día

Agenda

Boletines

- 01-07-2010 CLAUSURA EL PROYECTO INTEGRACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS. EN EL QUE PARTICIPAN ENLACES TERRITORIALES DE ASTURIAS, CIENCA, BADAJOZ, BIZKAIA Y CASTELLÓN.
- 23-06-2010 XI JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL.
- 21-06-2010 101 MUNICIPIOS ADHERIDOS A LA RED ISONOMÍA DE MUNICIPIOS
- 08-06-2010 II ENTREGA DE DISTINTIVOS DE PERTENENCIA A LOS AYUNTAMIENTOS DE LA RED

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



Bibliografía

- Álvarez, P. (2001): "Generando igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas". Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Diputación Foral de Álava.
- Asociación Global e-Quality (2009): "Guía práctica para la incorporación del *mainstreaming* de género. ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas de igualdad?". Instituto de la Mujer Castilla la Mancha.
- Gil, A. (2010): "Desaprender la desigualdad. Aprender el *mainstreaming*". Módulo 1 del Curso "*Mainstreaming* de género: alternativas para la igualdad". Fundación Isonomía de la Universitat Jaume I.
- Likadi (2004): "Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre". Ayuntamiento de Sagunto.

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



FUNDACIÓN ISONOMÍA
DE LA UNIVERSITAT JAUME I

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>
redes-iso@isonomia.uji.es
964 729134

FUNDACIÓ
isonomia
PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

<http://isonomia.uji.es/redisonomia>



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Presupuestos desde la perspectiva de género.
Indicadores de resultados e impactos.

Prof. Dra. Dña. Laura De Pablos Escobar

Profesora Titular de Economía Aplicada.
Universidad Complutense de Madrid.

PRESUPUESTOS DESDE LA
PERSPECTIVA DE GENERO.
INDICADORES DE RESULTADOS E
IMPACTOS

LAURA DE PABLOS ESCOBAR
UCM



INTRODUCCION

El Presupuesto Público es la herramienta por excelencia en el desempeño de las funciones de gestión del gobierno, puesto que supone la concreción de una política económica y social y es un reflejo de sus prioridades políticas. Permite el análisis cuantitativo y cualitativo y la previsión de los efectos de las diferentes medidas sobre un territorio y la población que en él habita. Dicho análisis se puede hacer desde muy diversas perspectivas. Asimismo permite descubrir a través de un examen sistemático, impactos diferenciales para hombres y mujeres, incluso en políticas aparentemente neutrales.

¿QUÉ SUELE INTERESAR EN LA EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO?

- Realidad: qué se hace y por qué, y qué puede hacerse para mejorar la igualdad real de mujeres y hombres.
- Recursos: cómo se asignan a mujeres y hombres.
- Representación: de mujeres y hombres en la organización y en la toma de decisiones.



ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Situación actual de igualdad de hombres y mujeres en:

- Participación
- Mercado Laboral
- Educación
- Violencia de Género
- Uso del tiempo

ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN Y DE LOS RECURSOS

REPRESENTACION

- Distribución del poder y la representación de hombres y mujeres en las instituciones

RECURSOS

- Resultados (presupuestos). Análisis de los programas presupuestarios, incluyendo objetivos de igualdad, acciones e indicadores de evaluación

¿COMO SE SUELE LLEVAR A CABO?

Por ejemplo en el análisis de la REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) se analizan temas como:

- POBLACIÓN
- INMIGRACIÓN
- PODER Y REPRESENTACIÓN
- EMPLEO
- SEGURIDAD SOCIAL, RENTA, TRIBUTOS Y PENSIONES
- EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC
- EDUCACIÓN
- VIVIENDA
- TRANSPORTES
- SALUD
- DEPORTE
- CULTURA
- AGRICULTURA MEDIO AMBIENTE BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA
- Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo básico del Ppto desde la perspectiva de género.

Mirar el presupuesto con otros ojos

- **Aportando el máximo de evidencias para evitar las opiniones subjetivas que como mujeres y hombres todos tenemos.**
- **Apoyándonos en estadísticas públicas y estudios científicos**
- **Desagregando toda la información relativa a personas según sexo e incorporando otras Variables de análisis.**
- **Investigando los motivos de las diferencias entre hombres y mujeres**
- **Aprendiendo a nombrar las cosas sin sexismo, sin el masculino genérico tradicional**

. ELEMENTOS CLAVES EN LA EVALUACION

- PRESUPUESTO. Utilización de la técnica presupuestaria adecuada. Presupuestación por objetivos y mecanismos de gestión pública modernos
- INDICADORES. Medición de productos, resultados e impactos desde la perspectiva de género.

1. PRESUPUESTO POR OBJETIVOS

INTRODUCCION AL PPTO POR OBJETIVOS.

- La perspectiva de género debería contemplarse en cada uno de los apartados

A. Misión de la Institución

Resumen de los objetivos de la institución de que se trate, haciendo referencia a los cambios recientes.

B. Situación del Sector

Resumen de la situación social, económica del sector en el que se esté interviniendo, presentando las tendencias recientes y explicando los principales desafíos del sector y las oportunidades que se presentan, así como el papel que desempeña la institución para el desarrollo del mismo.

C. Prioridades Estratégicas

Presentación las prioridades estratégicas. El enfoque debe ser sobre el ministerio o institución pública de que se trate en su conjunto. Puede incluir una breve explicación de acciones legislativas propuestas y de acciones transversales (re-organización del ministerio, cambios en las políticas de gestión de recursos humanos, etc.)

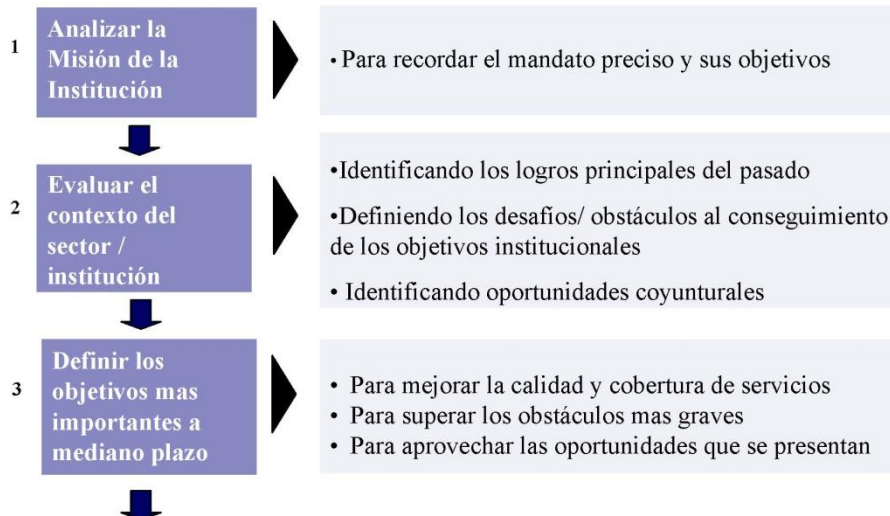
D. Acciones a Desarrollar por Programas Institucionales

Un párrafo sobre cada programa con una tabla de sus indicadores de productos y resultados

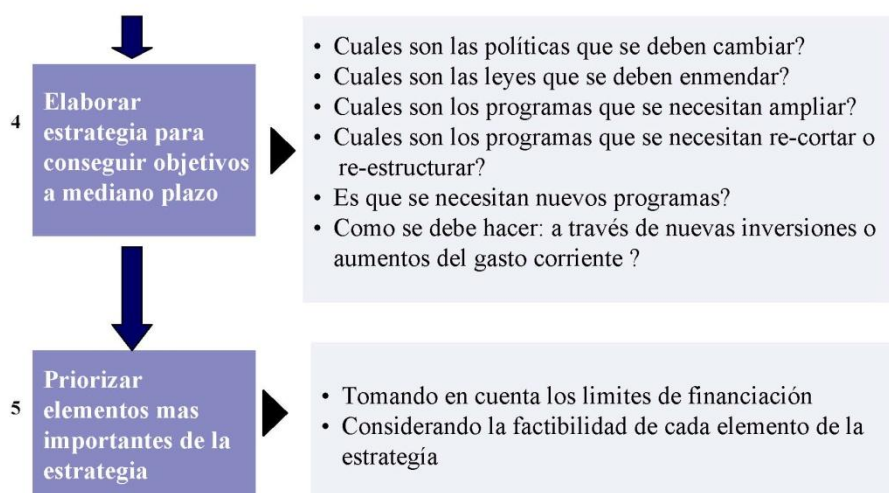
E. Proyección de ingresos

Incluir la restricción presupuestaria de que se disponga.

Definición de la Misión y Prioridades Estratégicas

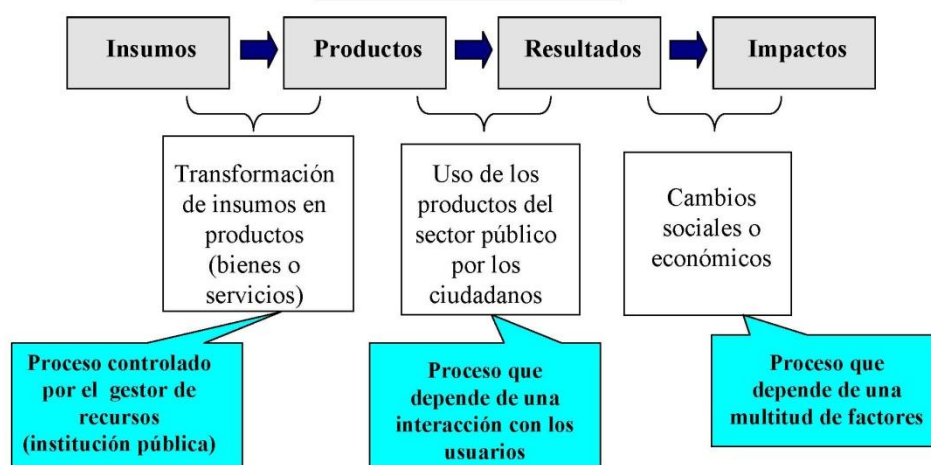


Definición de la Misión y Prioridades Estratégicas



- Para cada programa se deben definir indicadores de productos y resultados;
- Esto requiere un análisis de la cadena de resultados de cada programa

La Cadena de Resultados



Concepto	Definición
Insumos	❖ Recursos asignados a un programa
Productos	❖ Los bienes y servicios creados o provistos por medio de los insumos
Resultados	❖ Cambios en el nivel de uso de los productos del programa, o mejoramientos en la calidad de los productos utilizados
Impactos	❖ Los beneficios más amplios y de más largo plazo que pueden obtenerse como consecuencia del resultado real obtenido

2- INDICADORES DE RESULTADOS

- OBJETIVOS. TIPOLOGIA
- OBJETIVOS Y RESULTADOS
- TIPOS DE INDICADORES
- PROPIEDADES DE UN INDICADOR
- PROBLEMAS

INTRODUCCION

- PECULIARIDADES DEL SECTOR PUBLICO. MULTIPLES OBJETIVOS.
- UN PROGRAMA O SERVICIO BIEN GESTIONADO ES AQUEL QUE PRODUCE , CON LA MEJOR RELACION COSTE EFICACIA, LOS RESULTADOS Y BENEFICIOS ESPERADOS, SIN CAUSAR EFECTOS NO DESEADOS.
- IDEAS IMPORTANTES:
 1. ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES.
 2. MUCHA INFORMACIÓN
 3. LA BUENA GESTION RECOMIENDA CENTRARSE MÁS EN LOS RESULTADOS QUE EN LOS PROCEDIMIENTOS
 4. EL ANALISIS NO SUSTITUYE AL JUICIO POLITICO
 5. SON MUCHOS LOS IMPODERABLES QUE SE ENCUENTRAN EN LA TOMA DE DECISIONES.

Tipos de objetivos

Una vez establecidos los objetivos es necesaria una ordenación de los mismos.

- Los objetivos intermedios se identifican con dos tipos de variables: las variables input y las operacionales. Las primeras están relacionadas con los recursos materiales y humanos de que dispone el programa. Las segundas se refieren a la organización: quién tiene que realizar qué, cuándo y cómo.
- Los objetivos finales se refieren al impacto del programa y, en definitiva, su verificación es el análisis de resultados.
- Y entre los dos anteriores se encuentran los objetivos puente que permiten asociar inputs y actividades con resultados finales.

Objetivos y resultados

- Output
- Resultados: logro de objetivos
- Impacto

Tipos de indicadores

Los indicadores son adecuados si aportan información interesante. Un indicador es relevante cuando da información útil sobre el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Además, los indicadores pueden revelar información de diferente naturaleza:

- Los **indicadores de recursos** capturan información sobre los insumos que ponen al servicio de un objetivo (ejemplos: crédito, profesores y profesoras, tiempo,...).
- Los **indicadores de PRODUCTO o realización** informan sobre la aplicación los recursos, los productos conseguidos (ejemplos: cursos de formación realizados para personas desempleadas, plazas en residencias de mayores, plazas de guardería, de educación infantil,...).
- Los **indicadores de resultados** aportan información sobre el efecto que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado (ejemplos: número de mujeres y hombres contratados después de formación, inversión inducida, presencia en equipos de investigación, número de emprendedores y emprendedoras registradas...).
- Los **indicadores de calidad** informan de la evaluación de los resultados desde la perspectiva de la ciudadanía (ejemplos: calificación sobre cumplimiento de los servicios ofertados, valoración subjetiva del servicio ofertado a hombres y a mujeres).

Ámbitos y Dimensiones de los Indicadores.

- Los indicadores de desempeño pueden utilizarse para obtener información de diferentes ámbitos.
- a) Procesos. Se refieren a actividades vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los productos (bienes o servicios), incluyen actividades o prácticas de trabajo tales como procedimientos de compra, procesos tecnológicos y de administración financiera. Los indicadores de proceso ayudan en la evaluación del desempeño en áreas donde los productos o resultados son difíciles de medir.
- b) Productos. Se refieren a los bienes y/o servicios producidos o entregados y corresponde a un primer resultado de un programa o acción pública. En este marco la calidad de los bienes y servicios entregados por el programa también se considera como un resultado a nivel de producto. Por otra parte, en algunos sectores pueden ser usados indicadores de productos como indicadores de resultados intermedios o finales, por ejemplo el número de kilómetros en la construcción de caminos. No obstante en otros, los resultados pueden a veces ser tan lejanos a la entrega de los productos que éstos últimos no son relevantes.
- c) Resultados intermedios. Se refiere a los cambios en el comportamiento, estado, actitud o certificación de los beneficiarios una vez que han recibido los bienes o servicios de un programa o acción pública. Su importancia radica en que se espera que conduzcan a los resultados finales y en consecuencia constituyen una aproximación a éstos.
- d) Resultados Finales o Impacto. Son resultados a nivel del fin de los bienes o servicios entregados e implican un mejoramiento en las condiciones de la población objetivo atribuible exclusivamente a éstos. En algunas oportunidades es difícil realizar estas mediciones, principalmente,

Propiedades de los indicadores

- A.-Relevancia: los indicadores han de reflejar las metas u objetivos de la organización y han de ser inteligibles para sus usuarios. Con el requisito añadido de que han de especificarse todos los inputs y todos los outputs.
- b - Congruencia: o medida en la que complementan a otros indicadores en el plan existente
- c - Sin ambigüedad: un indicador alto o bajo puede ser identificado de forma ambigua con la realización. Esto no debe ser así. Debe existir precisión.
- d - Fiabilidad: que estaría en relación con la anterior característica y se refiere a que los datos obtenidos no deben depender del instrumento utilizado para su recogida
- e - No manipulable: que el indicador no pueda ser modificado en función de los intereses de las partes implicadas. En definitiva que se diseñe a prueba de falsedades
- f - Control: o medida en la que el indicador depende realmente de la intervención de la administración o depende de factores que ésta no controla o controla parcialmente
- g - Coste: los costes de personal y de recogida de datos deben ser razonables.
- h - Agregación: que el indicador pueda ser agregado o desagregado según las necesidades de las operaciones a medir en los distintos niveles.

Fortaleces de los indicadores

- Identificar actividades y objetivos
- Ayudar a un mejor conocimiento del proceso productivo
- Posibilita el análisis y la transparencia de las actuaciones de las diferentes instituciones implicadas en las actuaciones públicas

Problemas de los indicadores

- Atención excesiva a los objetivos cuantificables y susceptibles de medición
- La fijación de medidas no es siempre fácil en todos los sectores del Sector Público.
- Suboptimización : consecución de objetivos locales en detrimento de los objetivos comunes.
- Miopía. Muchas de las actividades del sector público no son medibles a corto plazo sino que tienen consecuencias en el medio y en el largo plazo.

Debilidades de los indicadores

- Problemas de interpretación
- Comportamiento estratégico
- Problemas de fiabilidad
- Anquilosamiento

3.COMO CONSTRUIR INDICADORES DE IMPACTO

- Un indicador de impacto pretende medir los cambios que se producen en el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos como consecuencia de la aplicación de políticas públicas. Generalmente este cambio se mide a partir de las variaciones en la renta. Técnicamente se conoce como incidencia normativa del Presupuesto.

DEFINICIÓN DE LA INCIDENCIA NORMATIVA DEL GASTO.

- Impacto del gasto público en las rentas de los beneficiarios.
- Valor del bien o servicio = Coste del bien o servicio.
- Asignación entre los beneficiarios de este coste, en función de la variable de posición económica.
- Impacto en términos de desigualdad de la renta.

VENTAJAS

- Técnica fácilmente comprensible.
- Resultados sencillos.
- Resultados potentes.
- Instrumento con una gran influencia sobre la necesidad de reasignaciones presupuestarias y reformas, así como de políticas de desarrollo.
- Recomendaciones de política económica (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, Comisión Económica para América Latina y el Caribe).

LIMITACIONES

- Ignora externalidades.
- No dice por qué se obtienen los resultados que se alcanzan.
- Aproxima el beneficio al coste de provisión: puede existir poca relación entre ambos.
- Representación incompleta de los efectos del gasto público sobre el bienestar: concepción multidimensional del bienestar.

ELEMENTOS NECESARIOS PARA CONTRUIR INDICADORES DE IMPACTO

- A) BASES DE DATOS. SE NECESITA MUCHA INFORMACION ACERCA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS BENEFICIARIOS A OBJETO DE PODER EVALUAR LOS CAMBIOS QUE PRODUCE EL PRESUPUESTO.
- SON MUY IMPORTANTES LAS ENCUESTAS SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS CIUDADANAS Y CIUDADANOS.



Cuadro 1: Características, ventajas y limitaciones de la ECPF, del PHOGUE y la ECV.

	ECPF	PHOGUE	ECV
Características generales			
<i>Tipo de encuesta</i>	Diseño de panel rotatorio trimestral, con turno de rotación* de 1/8 cada trimestre.	Diseño de panel fijo puro, manteniendo a los hogares elegidos en el primer periodo, siguiendo a sus miembros y permitiendo nuevas entradas.	Diseño de panel rotatorio anual, con turno de rotación* de 1/4 cada año.
<i>Objetivos</i>	Obtención de estimaciones de los agregados de gasto de consumo como suma de los de cada trimestre, por CCAAy para el conjunto nacional y de variables de condiciones de vida de referencia anual.	Instrumento de observación estadística para el estudio y seguimiento del nivel de vida, las condiciones del mercado de trabajo y la cohesión social, a nivel de la UE.	Estimaciones a nivel europeo sobre la renta y las condiciones de vida, con datos transversales y longitudinales comparables y actualizados sobre la renta, el nivel y composición de la pobreza y la exclusión social, a escala nacional y europea.
<i>Periodos disponibles</i>	Años 1997 a 2002.	Años 1994 a 2001. Para el año 2000 se dispone de una muestra ampliada.	Año 2004.
<i>Tamaño de la muestra (referido al hogar)</i>	A partir de 1997, 8.000 hogares trimestrales.	- Número de hogares totales originales, por año, respectivamente: 7.206, 6.522, 6.267, 5.794, 5.485, 5.418, 5.132, 4.966. - Número de hogares totales para la muestra ampliada de 2000: 15.614.	15.355 hogares en el año 2004.
<i>Unidad muestral</i>	Hogar: conjunto de personas que ocupan en común una vivienda familiar principal o parte de ella, y consumen y/o comparten alimentos u otros bienes con cargo a un presupuesto común.	Hogares privados y sus miembros, y a partir de la segunda ola, se añaden los hogares privados o colectivos que se hayan formado.	Hogares observados en viviendas familiares y sus miembros.
<i>Variables referidas</i>	Al hogar, fundamentalmente, con información personal relativa al sustentador principal, y menos detallada para el resto de miembros del hogar.	Al hogar y a los miembros de cada hogar.	Al hogar y a los miembros de cada hogar.
<i>Variables de poder adquisitivo</i>	Gastos detallados del hogar, según la clasificación COICOP/HBS e ingresos netos totales del hogar.	- Rentas del hogar y de cada uno de sus miembros, detalladas según la procedencia de las rentas. - Salarios detallados de cada uno de sus miembros.	- Rentas del hogar y de cada uno de sus miembros, detalladas según procedencia de dichas rentas. - Salarios de cada uno de sus miembros.

Características para el análisis de incidencia normativa del gasto			
<i>Periodo de análisis seleccionado¹</i>		Año 2000 (muestra ampliada).	Año 2004.
<i>Ventajas de la encuesta</i>	- Elevado tamaño muestral. - Información detallada por CCAA.	- Elevado tamaño muestral. - Información detallada por CCAA para el año 2000. - Información muy detallada a nivel de hogar e individuo.	- Elevado tamaño muestral. - Información detallada por CCAA.
<i>Limitaciones de la encuesta</i>	Escasa información sobre características personales de los miembros del hogar.	Fundamentalmente derivadas de su estructura de panel, surgen en la explotación longitudinal ("attrition", p.e.)	Elevado porcentaje de falta de respuesta en el cuestionario individual para algunos hogares, no aleatoriamente distribuido por CCAA, edad, sexo, etc.
<i>Ventajas para el análisis de incidencia del gasto</i>	Dispone de información relativa al gasto privado realizado por los hogares en Educación Superior.	Dispone de información detallada de cada uno de los miembros del hogar, lo que permite conocer el número de individuos en Educación Superior.	Dispone de información detallada de cada uno de los miembros del hogar, lo que permite conocer el número de individuos en Educación Superior.
<i>Limitaciones para el análisis de incidencia del gasto</i>	- No es posible identificar directamente a los usuarios de la E. Superior.	- No dispone de información relativa al gasto privado realizado por los hogares. - No contiene información detallada sobre el tipo de estudios realizados por cada individuo, ni sobre la localización de la universidad de estudio.	- No dispone de información relativa al gasto privado realizado por los hogares. - No contiene información detallada sobre el tipo de estudios realizados por cada individuo, ni sobre la localización de la universidad de estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECPF (1997-2002), PHOGUE (1994-2001) y ECV (2004).

¹En los paneles rotantes se entrevista a las mismas unidades muestrales durante una serie de trimestres, renovándose cada trimestre una parte de la muestra. Por ejemplo, en el caso de una rotación de 1/8, estaríamos hablando de que cada trimestre se renueva 1/8 de la muestra.

**B) EN CASO DE ESCOGER HOGARES ES
IMPORTANTE INCLUIR ESCALAS DE EQUIVALENCIA.**

Apunte: ¿Qué es una escala de equivalencia?

- Ajuste que transforma la renta/gasto del hogar en renta equivalente que permite comparar hogares de distinto tamaño y composición.
 - $E_{OCDE}(n1, n2) = 1 + 0,7 * (n1 - 1) + 0,5 * (n2)$
 - $E_{OCDE\ Modificada}(n1, n2) = 1 + 0,5 * (n1 - 1) + 0,3 * (n2)$
 - $E_{Buhmann}(n) = n^{\alpha}$
- n1= número de adultos
n2= número de menores de 16 años
n = número de miembros de la familia
 α = parámetro que mide la magnitud de los rendimientos de escala de la convivencia en común

**C) MEDICION D E LA POSICIÓN
ECONOMICA**

INGRESO O GASTO

- Posición económica de la unidad de análisis.
 - Ingreso: aproxima el gasto potencial, no depende de las decisiones de consumo y ahorro→ corto plazo.
 - Gasto: relaciones anuales de consumo relacionadas con la renta permanente más que con la renta puntual de un ejercicio→ largo plazo.

RENTA DISPONIBLE

1. Ingresos monetarios ordinarios
2. + Ingresos monetarios extraordinarios
3. = Renta bruta monetaria
4. + Rentas en especie y autoconsumo
5. = Renta bruta inicial
6. – Impuestos directos y cotizaciones sociales
7. = **Renta neta inicial**
8. + Transferencias públicas en efectivo (**becas**)
9. = **Renta disponible**
10. + Gastos públicos en especie (**subvención**)
11. = **Renta real final**

D). CRITERIOS DE IMPUTACIÓN Y DE ORDENACIÓN DEL GASTO

- **Criterios de imputación según tipo de gasto:**
 - Transferencias, gastos divisibles (o bienes públicos impuros) y gastos indivisibles (o bienes públicos puros).
 - Gastos corrientes y de inversión.
- **Gasto a imputar:** uso de servicios públicos por parte de ese grupo y distribución del gasto→Usuarios de la E.S.
- **Ordenación del gasto:** grupos de renta o gasto, pero también raza, sexo, regiones, etc.

E).INDICADORES DE IMPACTO

- **índices de incidencia** (Pechman, 1985):
 - índices de incidencia por grupos de renta.
 - índices de incidencia respecto a la renta total.
- **índices sintéticos de desigualdad, de progresividad y de redistribución:**
 - Gini, Atkinson (1970), Theil, Kakwani (1976), Reynolds-Smolensky (1977).

Índices de desigualdad

1.- Índice de Gini (positivo)

$$G = 1 + \frac{1}{n} - \left[\frac{2}{n^2 \mu} \right] \cdot \sum_{i=1}^n (n-i+1) y_i$$

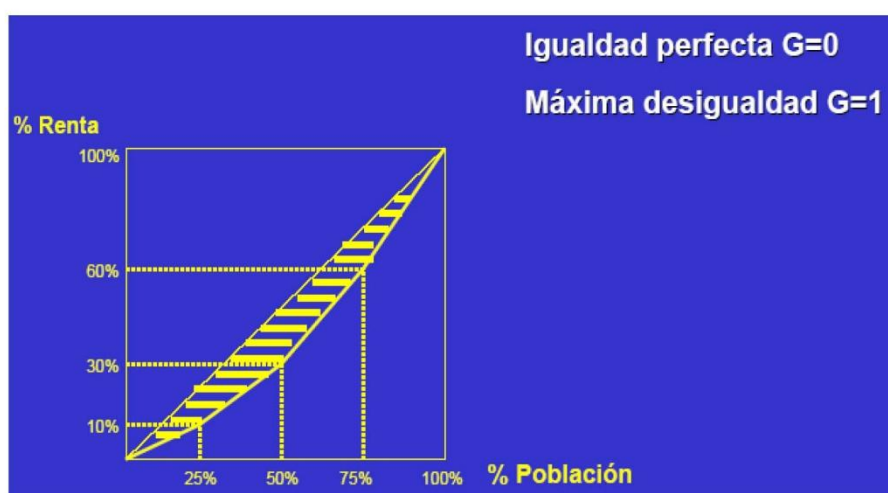
2.- Índices de Theil (normativo)

$$T_c(Y) = \left[\frac{1}{c^2 + c} \right] \cdot \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (n \cdot s_i)^{c+1} - 1 \right] \leftrightarrow c \neq 0, c \neq 1$$

$$T_c(Y) = \left(\frac{1}{n} \right) \cdot \sum_{i=1}^n \ln \frac{\mu}{y_i} \leftrightarrow c = 0$$

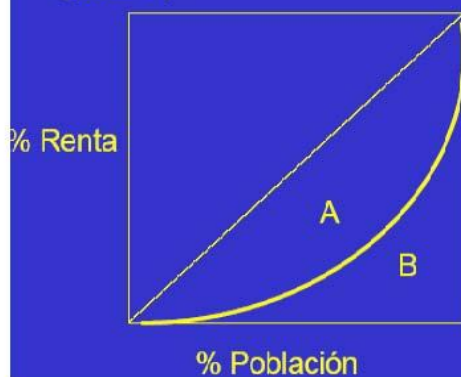
$$T_c(Y) = \left(\frac{1}{n} \right) \cdot \sum_{i=1}^n \frac{y_i}{\mu} \ln \frac{y_i}{\mu} \leftrightarrow c = 1$$

Índice de Gini



Curva de Lorenz

- **C.Lorenz:** compara la distribución de la población y su participación en la distribución de los recursos (renta, gasto...)

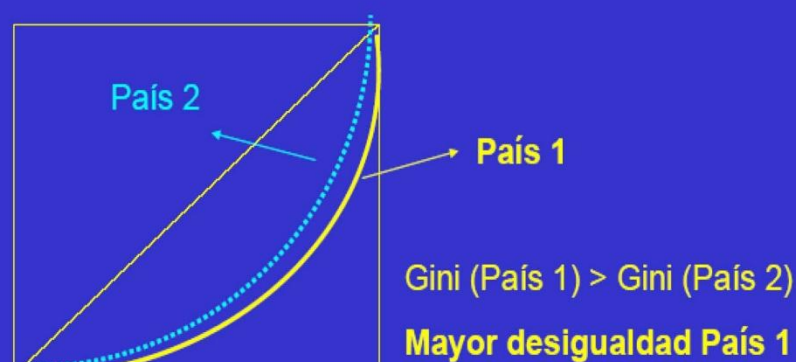


$$\text{Gini} = A/(A+B)$$

Gini = 0
Igualdad
perfecta

Gini = 1
Máxima
desigualdad

- Curvas de Lorenz de los países 1 y 2



Índices de desigualdad

3.- Índices de Atkinson (normativo)

$$A_{\alpha}(Y) = 1 - \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\frac{y_i}{\mu} \right)^{1/(1-\alpha)} \right] \leftrightarrow \alpha \neq 1, \alpha \geq 0$$

$$A_{\alpha}(Y) = 1 - \exp \left[\left(\frac{1}{n} \right) \cdot \sum_{i=1}^n \ln \frac{y_i}{\mu} \right] \leftrightarrow \alpha = 1$$

ÍNDICES DE PROGRESIVIDAD Y REDISTRIBUCIÓN

- $K_j = G(x) - G(g_{sj}, x)$
- $G(x)$ = índice de Gini de la distribución de la renta inicial
- $G(g_{sj}, x)$ = índice pseudo-Gini de concentración de un tipo j de gasto público.
 - $RS = G(x) - G(y, x)$
- $G(x, y)$ = índice de Gini de la renta posterior al gasto, calculado con la ordenación proporcionada por la renta inicial.
- $G(y)$ = índice de Gini de la renta posterior al gasto, calculado con la ordenación proporcionada por la renta final.



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Las mujeres y las políticas públicas en España

Prof. Dra. Dña. Elena Quiñones Vidal

Catedrática de Psicología Básica y Metodología. Universidad de Murcia

Las mujeres y las políticas públicas en España

Autora: Elena Quiñones Vidal

“II CURSO GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

(*) quinones@um.es



Departamento de Psicología Básica
y Metodología.
Universidad de Murcia

INTERROGANTES

¿Qué pasa en el terreno de la igualdad?

Justificación

- “ y que según la diferencia de ingenio que cada uno tiene, se enfunda la ciencia, tal como se ve desde nuestros primeros padres: Porque llenando Dios a ambos de sabiduría es conclusión averiguada que le cupo menos a Eva. Por la cuál razón...se atrevió el demonio a engañarla, y no osó tentar al varón, temiendo su mucha sabiduría. La razón de esto es que la compostura natural que la mujer tiene en el cerebro, no es capaz de muchos ingenios, ni de mucha sabiduría”. (Juan Huarte de San Juan, 1575).

Cuatro Cuestiones

- ➡ **Una cuestión histórica: ¿QUÉ ES LO QUE HACE QUE MEDIA HUMANIDAD ORGANICE, ESTRUCTURE Y LEGISLE DE ESPALDAS A LA OTRA MEDIA?**
- ➡ **Una cuestión psicológica: ¿QUÉ ES LO QUE HACE QUE ESA MEDIA HUMANIDAD SOPORTE DURANTE TANTOS SIGLOS ESA SITUACIÓN?**
- ➡ **Una cuestión organizativa : ¿POR QUÉ NO APARECEN LAS MUJERES EN LAS ACCIONES POLÍTICAS PÚBLICAS?**
- ➡ **Una cuestión legislativa: ¿QUE JUSTIFICA QUE SEAN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS LAS QUE INTRODUCAN POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA SOCIEDAD?**

Una cuestión actual

- ▶ **¿Ha cambiado esta situación?**

**Algunas disgresiones psicosociológicas:
Casa, soledad, masoquismo y miedo
al fracaso.
Y algo más: Factores biológicos
en la cognición.**

la dependencia de la mujer de la familia

► Pero...“ *la mujer tiene destino propio, sus primeros deberes naturales son para consigo misma, no relativos y dependientes de la entidad moral de la familia, que en su día podrá constituir o no constituir; su felicidad y dignidad personal tienen que ser el fin esencial de la cultura*” (Emilia Pardo Bazán)

Y pensar que es lo más difícil.

Esta agotadora ocupación es la del ama de casa, una de las profesiones intelectuales más rigurosamente personales que existen, una *ciencia del espíritu* (Dilthey) de la que alguno de los dos deberá hacerse cargo. Y debe ser ella (Angeles Durán, 2009)

Conclusión

- ▶ **Pero el espacio doméstico está asociado a lo privado, cuando debería conectarse a lo colectivo y a lo íntimo.**

Cuestión de celos: **La soledad**

- ▶ La doble moral sexual puede reflejarse en la contraposición honor/**honra**, mientras que el primero afecta al varón, la segunda afecta a la mujer. Sanchez Ferlosio: **El alma y la vergüenza (Destino)**.
- ▶ El adulterio masculino supone un deshonor que empaña la pureza del linaje de su descendencia, en tanto que el femenino supone una mancha para la virtud de castidad, prenda en la mujer más valorada y quebradiza de lo que es en el hombre la nobleza de sangre.

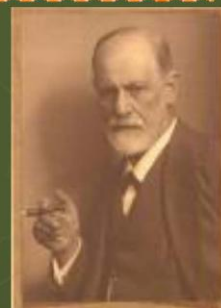
Conclusión

Todos los gritos nacen de la soledad.

Conciencia: Masoquismo

➡ **La tercera idea:**

Definición de mujer desde la anatomía, como un no tener



La mujer es un ser deficiente, castrado, por lo que, nunca podrá desarrollar un superego fuerte, lo que justifica su debilidad moral y su mayor tendencia al sentimentalismo.(Freud, 1883)

Qué hay que investigar

- ▶ los orígenes del género, la verdad interna del deseo femenino, una identidad sexual genuina o auténtica, que la represión ha mantenido oculta.

Asegurando los orígenes

- ▶ En la sociedad patriarcal, se produce el intercambio heterosexual y la distribución de mujeres.
- ▶ Para asegurar este intercambio se instaure la ley que prohíbe el incesto como centro de la economía de parentesco.

Los problemas del hombre

- ▶ Freud muestra al hombre dividido entre las mujeres y la civilización... y por eso no duda en transformar a las mujeres en enemigas de la civilización, o sea, enemigas de los semblantes de la civilización.

Los problemas de la mujer

- ▶ La mujer sólo toma al hombre para que la proteja a ella y a su producto, el hijo.
- ▶ Ubica el origen de la familia en el rechazo, por ambas partes, de la separación.
- ▶ En el hombre es el rechazo a separarse de una mujer, mientras que en la mujer es el rechazo de alejarse del hijo.

Masoquismo /mujer

- ▶ Freud extiende la noción de masoquismo más allá de la perversión al describir formas que de él derivan, especialmente el «masoquismo moral», en el cual el sujeto, debido a un sentimiento de culpabilidad inconsciente, busca la posición de víctima, sin que en ello se halle directamente implicado un placer sexual.

Mujer - masoquismo

- El concepto de Freud acerca de la envidia fálica es el resultado de su observación de mujeres pertenecientes a la categoría de la Eva *Confundida*, que buscan su identidad en la aprobación del hombre; la envidia sería la consecuencia de la idealización masculina predominante.



Estructura del aparato psíquico en Freud Ello, yo, superyo.



El yo es una fuerza
coherente que controla la
psique

Los psicoanalistas: Lacan

- ▶ No existe una esencia de la feminidad y esta feminidad no estriba en la castración.
- ▶ Tampoco existe una identidad femenina en el sentido de un *universal* de la mujer, como existe un *universal* del varón y a esto se refiere cuando afirma que "No hay tal cosa como la mujer".

Lacan

- ▶ Antagonismo mujer/madre.
- ▶ Mujer: asume su sexo como no teniendo, una falta que le asimila a lo que tampoco tiene el hombre: el falo(lo que falta).
- ▶ A falta de tener, la mujer es y se iguala a lo que el hombre desea: la mujer es el objeto causa del deseo del Otro.

Y... Lacan dixit

- ▶ En la otra vertiente, la del objeto resto, la parte no fálica del goce femenino puede ser angustiosa, puede presentarse como un vacío, o bajo la forma de excesos repentinos e imprevisibles que pueden desencadenar el acto.

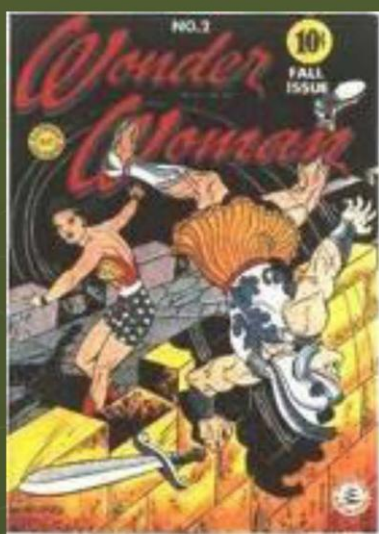
Diferencias

- ▶ En Lacan, una mujer no sólo se inscribe para el hombre como objeto a (objeto causa del deseo, el Otro) sino como síntoma.
- ▶ La mujer como síntoma quiere decir que el núcleo de goce es petit a (el semejante) y que la partenaire es aquí envoltura de petit a, exactamente como lo es el síntoma.

Las heroínas de comics: Una excepción. La Mujer Maravilla.

- ▶ Marston (1937) - un tipo curioso- sostenía que las mujeres estaban fundamentalmente dotadas para el amor y predispuestas precisamente por ello a la sumisión.
- ▶ Esto era lo que las hacía poderosas en tanto que partidarias de afrontar la verdad antes que adoptar otras actitudes más conflictivas o problemáticas.
- ▶ Pero la mujer perfecta de Marston no dejaba de ser un varón.

Wonder Woman



Conclusión

El masoquismo es una forma de hacer frente a la vida a través de la dependencia y el autoempequeñecimiento.

Cuarta idea: Miedo al fracaso/búsqueda del éxito

- ▶ En la mujer, el miedo al fracaso se traduce en una imposibilidad para alcanzar el éxito.
- ▶ En el hombre, la motivación de logro es un impulso por vencer desafíos.
- ▶ A unos y a otras se les educa en ello. Tiene que ver con los modelos educativos.

Conclusión

- ▶ Los modelos educativos conformistas y los conceptos de casa y familia, producen comportamientos masoquistas, de abnegación y sacrificio que se mantienen a niveles individuales, impidiendo la emancipación de las conciencias.

5ª idea: Diferencias psíquicas/físicas

El viejo conflicto de la interacción entre el cuerpo y la mente reformulado ahora en términos de lo fisiológico frente a lo cognitivo.

- ▶ **Discernir entre la activación cerebral provocada por el intelecto y la generada por las emociones (Coukell, 2006).**

Implicaciones sexo/género

El termino sexo se deriva de las características biológicamente determinadas, relativamente invariables del hombre y la mujer.

- ▶ **El género se utiliza para señalar las características socialmente construidas que constituyen la definición de lo masculino y lo femenino, en distintas culturas.**
- ▶ **Podría entenderse como la red de rasgos de personalidad, actitudes sentimientos, valores y conductas que diferencian a los hombres de las mujeres.**

Observación

A lo largo del tiempo, las diferencias sexuales en el funcionamiento cerebral han estado "cargadas" valorativamente, siendo usadas en incontables ocasiones, implícita o explícitamente, para señalar la supremacía de un sexo o eventualmente una orientación sexual sobre otras (varón heterosexual frente al resto).

Importancia

- ▶ La Academia Nacional de Ciencias concluía en un su informe que el sexo "es una variable humana básica e importante, que debe ser considerada al diseñar y analizar estudios de todas las áreas y a todos los niveles de la investigación biomédica y relacionada con la salud" (Wizeman, Pardue, 2001).

Diferencias en estructura

- ▶ En el campo de la neurociencia, en la última década han aparecido numerosos estudios que sugieren diferencias diversas en el funcionamiento y la estructura cerebral entre hombres y mujeres (Blum, 1997; Cahill, 2003 o Kimura, 2009).

A vueltas con la testosterona Arquitectos y matemáticos

Estudios de jóvenes de ambos sexos han establecido que niveles diferentes de testosterona se asocian de manera consistente con diferentes puntuaciones en tareas espaciales.

Existen algunos datos de que el razonamiento matemático está relacionado con los niveles de testosterona en hombres, aunque quizás no en mujeres.

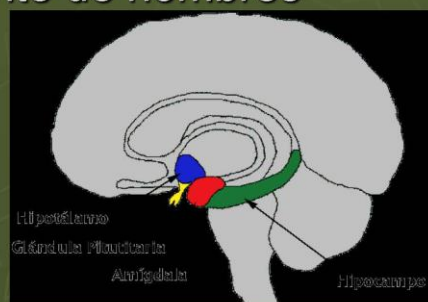
Contribuciones hormonales a capacidades cognitivas en las que las mujeres tienen ventaja:

Las fluctuaciones en los niveles de estrógenos se asocian con cambios en la fluidez verbal, velocidad perceptiva y destreza manual.

Algunos estudios informan de una facilitación de la memoria en mujeres mayores que toman estrógenos. (Iceta 2010)

La amígdala modula el almacenamiento en memoria de los sucesos emocionalmente significativos.

- Si el grupo de experimentación se componía fundamentalmente de hombres tenían una activación de la amígdala derecha, mientras que la activación de la amígdala izquierda era predominante cuando los grupos los componían mujeres. (Cahill, 2003).



Eliminando el aprendizaje

- Los bebés de ambos sexos respondían más intensamente al sonido de otro humano, pero dicha respuesta era mucho más marcada en las niñas, sugiriendo que las niñas recién nacidas están más sintonizadas para dar una respuesta empática (revisado en De Waal, 1996).

6ª Idea: El papel emancipador de la educación

La instrucción de la mujer en establecimientos educativos, oficiales o preferentemente privados, no estaba dirigida a formar académicas o sabias, sino mujeres piadosas; sabias, eso sí, en manejo de labores domésticas, expertas en trabajo de agujas.

La influencia eclesiástica en España

- ▶ El acceso de la mujer al sistema educativo no buscaba, de ninguna manera, alterar la función social de la misma;
- ▶ Buscaba fundamentalmente alfabetizarla y adiestrarla en algunos quehaceres domésticos para el mejor funcionamiento del hogar y de la familia.
- ▶ Su educación, en caso de haberla, debía ir orientada a su misión en la vida. Los textos legales hablan por sí solos.

Un camino fatigoso

- A partir de la segunda mitad del siglo XIX algunas mujeres iniciaron sus estudios en los institutos de secundaria y posteriormente, en la universidad, lo que originó "una grave alteración" del orden establecido y provocó que fuera requisito obligatorio para las mujeres, pedir permiso para matricularse oficialmente.

María Goyri: La Primera mujer dedicada a la universidad



Siguió los pasos de Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán y perteneció a la tercera generación de mujeres eminentes del XIX. Ingresó como oyente en la Universidad en 1891. Antes de la Guerra Civil trabajó en la Institución Libre de Enseñanza. Dedicó sus últimos años a la investigación filológica.

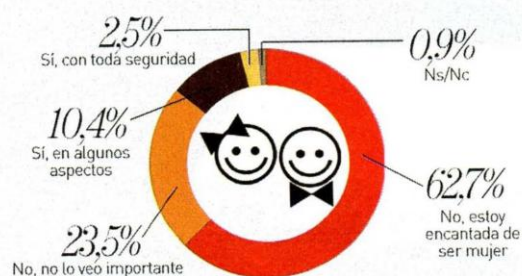


Ha cambiado tanto?

Resultados de un estudio sobre Mujer Hoy
Instituto de Investigación CIMOP.
25.000 cuestionarios.

Resultados

Si pudieras, ¿elegirías haber nacido mujer?



Además, la mayoría declara vivir actualmente una situación bastante feliz **(66%)** o muy feliz **(16%)**.

Resultados

Absentismo laboral, una falsa leyenda

Más del 32% piensa que trabajamos más

Las madres son las que más se ausentan de su puesto de trabajo. Ésa ha sido la respuesta del **59,8%** de las encuestadas. Sin embargo, en realidad ellos son los que batan el récord en absentismo laboral, de acuerdo con los resultados de algunos estudios oficiales, como los del INEM o el CIS. Parece que ese sentimiento de culpa por tener que ausentarse de vez en cuando de su trabajo lo compensamos por otro lado.

¿Quiénes crees que son más trabajadores?

Las mujeres 32,7%	Los hombres 1%
No veo diferencia 64,7%	Ns / Nc 1,6%

Resultados

Orgullosas de ser mujeres

Sólo el 2,5% elegiría haber nacido hombre sin dudarlo

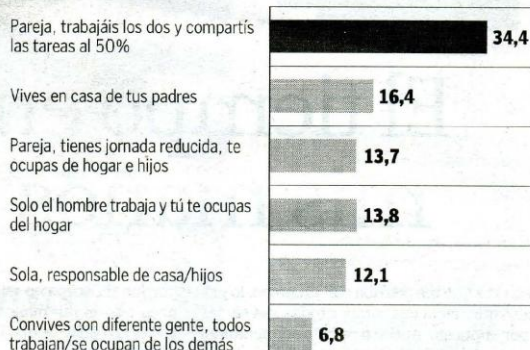
Nos gusta nuestro género. Es más, hay quien cree que incluso tenemos ventajas por serlo (el **25,2%** de las menores de **25 años**), aunque la opinión mayoritaria es que no afecta ni positiva ni negativamente –es lo que dicen **7** de cada **10 mujeres**–. Pero sobre todo, estamos agradecidas a nuestros cromosomas XX.

Resultados

PERFIL DE LA MUJER ACTUAL

Datos en porcentaje %

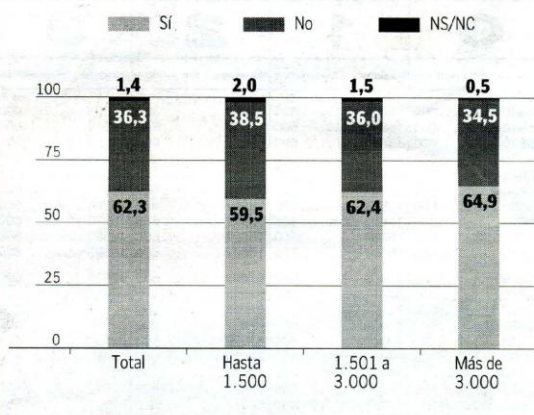
¿Cuál de estos modelos familiares es el que más se acerca a tu realidad?



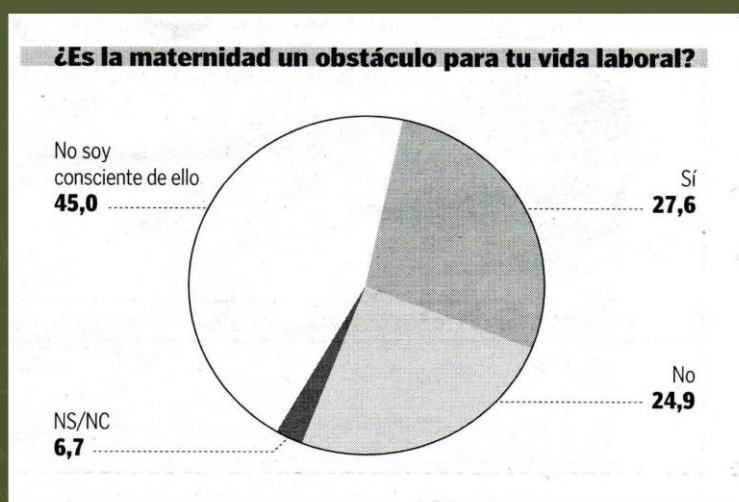
Resultados

Trabajo y vida familiar, ¿son difíciles de conciliar?

Responden en función del nivel de ingresos (euros/mes)



Resultados



Las mujeres hoy

- Satisfechas, capaces y seguras: pero fuera del poder político y económico.

CONCLUSIONES

Las mujeres tienen menos visibilidad en determinadas tareas, sobre todo en aquellas
➡ funciones que denotan cierta capacidad de influencia y poder.

Este alejamiento se ha mantenido generalmente durante toda la historia de la humanidad,
➡ independientemente de las áreas geográficas, las ideologías y las culturas (Acker, 1983; Sabater y Quiñones, 2000; Prpic, 2002).

➡ Como consecuencia, toda la organización social ha pivotado sobre normas instituidas por quienes detentan el poder.

Política de Igualdad

Compromiso de aplicar el principio de igualdad en relación con el empleo, formación, promoción, acceso a bienes y servicios, y a las condiciones de trabajo.

Aplicar estos principios a las políticas emanadas del poder público.

Quién las adopta?

Anticipando una hipótesis

Quién planifica las políticas públicas?
Qué problemas acarrea diseñar estas
políticas de igualdad en estos ámbitos?

MUCHAS
GRACIAS



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Presupuestos de género en la actividad
físico-deportiva: Un enfoque desde la
teoría de las capacidades

Prof. Dra. Dña. Nuria Roldán-Arrazola
Antropóloga Social, Universidad de La Laguna

Presupuestos de género en la actividad
físico-deportiva: Un enfoque desde la
teoría de las capacidades

Nuria Roldán-Arrazola

II Curso género y políticas públicas, Ceheguín Julio 2010. Universidad de Murcia

"LOS PRESUPUESTOS NO SON DOCUMENTOS FINANCIEROS, SINO DOCUMENTOS POLÍTICOS QUE REFLEJAN LOS VALORES Y PRIORIDADES DE UNA SOCIEDAD Y LAS RELACIONES DE PODER QUE SUBYACEN EN ÉSTA"

Cagatay 2000

- I. La teoría de las capacidades
- II. Análisis de la normativa
- III. Elementos para la gestión de los presupuestos sensibles al género.
- IV. Tipologías de programas presupuestarios.
- V. Propuesta de indicadores para programas presupuestarios relacionados con actividades físico-deportivas.

I. Teoría de las capacidades:

El enfoque de las capacidades defendida por Sen Nussbaum, [1] considera a las mujeres y a los hombres como seres individuales, cuerpos, mentes, contruidos de forma interactiva en contextos sociales y culturales

[1] Sen, A.K; Nussbaum, M., Capabilities and well-being

Para medir los niveles de bienestar de la teoría de la capacidades de Sen, atenderemos a una taxonomía basada en los siguientes elementos:

- Accesibilidad a los recursos materiales
- Accesibilidad a los recursos no materiales
- Niveles de participación

II. Análisis de la normativa:

Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Título II: Políticas Públicas para la igualdad. Capítulo I, Artículo 15: " Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres."

" El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integraran, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus

- Analizar las normativas autonómicas en relación al desarrollo de la actividad físico deportiva, visibilizando el entramado social e histórico de la misma.

EJ; El desarrollo de los clubes deportivos

III Elementos para la gestión de los presupuestos sensibles al género

Ej.: La extensión de las actividades deportivas dentro de los centros educativos pero fuera de horario escolar

Análisis de género:

Cómo la extensión del horario escolar afecta a la jornada laboral de la mujeres y hombres.

Cómo la tipología de la actividad a desarrollar favorece nuevos roles de género o reproduce los dominantes.

IV Tipologías de programas presupuestarios

a) PIO programas que tienen por finalidad la igualdad de oportunidades

Ej; Incorporar cuotas de participación femenina en las directivas de los clubes.

Ej; Incorporar a entrenadoras en las plantillas técnico- deportivas.

Análisis de género:

I. Crear referencias femeninas en el espacio de representación y toma de decisiones.

II. Facilitar la carrera profesional y promoción femenina en el ámbito deportivo.

b) Gastos generales o principales disponibles tanto para mujeres como para hombres pero analizados en su impacto diferencial.

EJ Instalaciones deportivas

Análisis de género:

- * Usuarios/as de la instalación
- * Horarios en relación con usuari@s
- * Tipología en relación con las usuarias de las instalaciones
- * Ubicación de zonas comunes y/ zonas segregadas: su uso dentro de las instalaciones

V. Propuesta de indicadores de género para programas presupuestarios relacionados con actividades físico-deportivas.

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DEPORTIVOS			
OBJETIVO	DESCRIPTOR	INDICADOR	FUENTE
Frenar el abandono de la práctica deportiva en adolescentes mujeres de 13 a 17 años	Nº total de mujeres adolescentes deportistas entre 13 y 17 años / Nº de mujeres que abandonan la práctica del deporte entre los 13 y 17 años en los tres últimos años, por cien.	Tasa de abandono de mujeres deportistas entre los 13 y 17 años en el último año por isla/provincia.	Datos de la Consejería de Deportes, Diputaciones Provinciales, Clubes deportivos y Federaciones deportivas.
	Nº total de fichas federativas de deportistas varones entre 13 y 17 años/ Nº de fichas de deportistas mujeres entre 13 y 17 años en los tres últimos años, por cien.	Tasa de abandono de mujeres deportistas federadas entre los 13 y 17 años en el último año por isla/provincia.	Datos de la Consejería de Deportes, Diputaciones Provinciales, Clubes deportivos y Federaciones deportivas.

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DEPORTIVOS			
OBJETIVO	DESCRIPTOR	INDICADOR	FUENTE
Incrementar la presencia de mujeres en los equipos técnicos (Entrenadoras y Técnicas-deportivas)	Nº de mujeres Técnicas/Entrenadoras dividido por el total de hombres y mujeres Técnicos/Entrenadores, por cien en los tres últimos años.	Presencia femenina en los cuerpos de Técnicos y Entrenadores en los tres últimos años por isla/provincia.	Clubes Deportivos y las Federaciones Deportivas.
Facilitar la accesibilidad para la accesibilidad de un recurso deportivo	Nº de mujeres que asisten a actividades deportivas en horario nocturno en los tres últimos años – Nº de hombres que asisten a actividades deportivas en horario nocturno en los tres últimos años	Diferencial de género en la práctica deportiva nocturna en los tres últimos años por provincia	Datos de la Consejería de Deportes. Diputaciones provinciales. Concejalías de Deporte de Ayuntamientos

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DEPORTIVOS			
OBJETIVO	DESCRIPTOR	INDICADOR	FUENTE
Incrementar la actividad física de Mujeres mayores de 55 años	Nº de mujeres mayores de 55 años que practican algún deporte/ Nº Total de mujeres mayores de 55 años que abandonan la práctica deportiva en los tres últimos años, por cien	Tasa de abandono de mujeres mayores de 55 años que practican algún deporte en los tres últimos años por provincia.	Datos de la Consejería de Deportes. Diputaciones provinciales. Concejalías de Deporte de Ayuntamientos
	Nº de mujeres mayores de 55 años que practican algún deporte/ Nº Total de mujeres y hombres que practican algún deporte, en los tres últimos años por cien	Presencia femenina en la práctica deportiva a partir de los 55 años, en los tres últimos años por provincia	Datos de la Consejería de Deportes. Diputaciones provinciales. Concejalías de Deporte de Ayuntamientos

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DEPORTIVOS			
OBJETIVO	DESCRIPTOR	INDICADOR	FUENTE
Reducir la segregación espacial por sexo en las instalaciones deportivas	Nº de mujeres que utilizan los espacios de las instalaciones deportivas en los tres últimos años – Nº de hombres que utilizan los espacios de las instalaciones deportivas en el último año	Diferencial de género de uso de las instalaciones deportivas en el último año por isla/provincia	Datos de la Consejería de Deportes. Diputaciones provinciales. Concejalías de Deporte de Ayuntamientos
	Nº de espacios de una instalación deportiva por sexo en los tres últimos años/ Nº Total de los espacios de una instalación en el último año, por cien	Tasa espacial de la segregación por sexos en el último año por isla/ provincia	Datos de la Consejería de Deportes. Diputaciones provinciales. Concejalías de Deporte de Ayuntamientos



Muchas gracias por su atención



Ponencia

La importancia de medir y comparar. Conciliación e Indicadores laborales de género

Pilar Seoane Vázquez

Universidad Internacional del Mar
Cehegín, Murcia
Julio 2010

Antes de iniciar mi exposición me gustaría agradecer a la Universidad de Murcia, a las personas que han organizado este curso y en especial a Gloria Alarcón la invitación a participar en el mismo.

Aunque supongo que todas las personas aquí presentes cuentan con formación en materia de género y por tanto tienen claros algunos conceptos como sexo, género o sistema de género me gustaría empezar mi exposición haciendo referencia a la división sexual del trabajo y a las consecuencias de la misma sobre la vida de las mujeres y fundamentalmente a la invisibilidad económica y social de gran parte del trabajo por ellas realizado.

Sistema de género y división sexual del trabajo

Para comprender el alcance de la dimensión de género en relación al trabajo femenino es necesario explicar como la **división sexual del trabajo** y la organización social que la regula, es decir, el **sistema de género**, afecta a la relación entre varones y mujeres.

Judith Astelarra afirma que:

En todas las sociedades mujeres y varones realizan algunas tareas diferentes, consideradas actividades femeninas y masculinas. Aunque esta división sexual del trabajo no siempre haya sido igual y varíe en cada sociedad concreta, ha sido un fenómeno que se ha mantenido desde que se tiene memoria histórica.

Las niñas y los niños son socializados para que aprendan a desempeñar estas tareas y para que acepten este orden social como 'natural'. Existen normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de sanción para impedir que se produzcan desviaciones en las conductas individuales.

La organización social del trabajo que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo, es el sistema de género, que se refiere a los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles tareas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro" (Astelarra, 1995).

Esto es así sea cual sea la sociedad que se estudie o analice.



Pero la división sexual del trabajo no implica simplemente que hombres y mujeres realicen sus tareas en diferentes ámbitos de actividad, además establece el valor de unas y otras, de forma que siempre se otorga mayor valor a las realizadas por los hombres y esto es independiente del tipo de función o tarea asignada.

La antropóloga americana Margaret Mead, pionera en realizar estudios comparativos sobre los roles de género en diferentes sociedades, (diferentes grupos étnicos de Nueva Guinea y Samoa), consiguió resultados concluyentes respecto a la valoración de tareas y funciones desempeñadas por uno y otro sexo: Sean los que fueren los roles establecidos, siempre se valoran más los masculinos.

Otros autores y autoras siguieron sus pasos en este campo pero ella lo expresó muy gráficamente

El hombre puede cocinar, tejer o vestir muñecas (..) pero si esas actividades se consideran como ocupaciones adecuadas para el hombre, entonces la sociedad entera las ve como algo importante. Cuando las mismas ocupaciones están realizadas por las mujeres, son consideradas menos importantes

Llegó a la conclusión de que *lo femenino* no se definía tanto por una serie de características que se adscribían a las mujeres, ni de unas actividades que pudieran desarrollar mejor o para las que estuvieran más preparadas, sino de una infravaloración que marcaba siempre lo que las mujeres fueran o hicieran. En resumen concluyó que el mensaje que se trasladaba era que si lo hace una mujer esta menos valorado socialmente y por tanto tiene menor valor. En nuestra sociedad el empleo genera ingresos económicos y derechos, el trabajo en casa no

Ocasionalmente, como en la segunda guerra mundial, la industria ha tenido que recurrir a las mujeres para seguir funcionando, ante la imposibilidad de que los hombres, ocupados en el ejército, pudieran asumir la producción. Pero la división sexual del trabajo y los roles de género estaban tan afianzados social y culturalmente que para que las mujeres en particular y la sociedad en general, accedieran a modificar los papeles preestablecidos social y culturalmente y no rechazaran las funciones que se les ofrecían, fue necesario llevar a cabo importantes campañas de publicidad y propaganda. Aquí se muestra uno de los carteles utilizados para ese fin, que en los años 60 y 70 se convirtió en un icono del feminismo que lo consideró el reconocimiento explícito del sistema de la idéntica capacidad de mujeres y hombres..

Curiosamente, cuando la guerra acabó, los papeles se invirtieron de nuevo y a ellas las enviaron a casa, que al fin y al cabo era donde la sociedad consideraba que debían estar. Y aunque algunas se rebelaron contra lo establecido y decidieron mantener sus empleos, la gran mayoría recuperó los roles establecidos y las tareas asumidas antes de la guerra

Resulta pues evidente que varones y mujeres, como consecuencia de la división sexual del trabajo, no nos encontramos en las mismas áreas de la sociedad. El tipo de segregación más básico y común, es la división entre la vida pública y la privada.



En todas las sociedades, las personas adultas se han visto obligadas a desarrollar tres áreas esenciales de actividad¹

- El trabajo productivo, de carácter social, colectivo, mediante el cual se producen los bienes que constituyen, en conjunto, la riqueza social.
- El trabajo doméstico, que podría considerarse de carácter individual, ya que está dirigido a satisfacer necesidades cotidianas, de cada persona como la alimentación, la higiene, la salud o el mantenimiento de la vivienda.
- La crianza de los hijos e hijas, su socialización y educación, proceso en el que se inculcan y transmiten los usos y costumbres propios de cada comunidad. Se garantiza de esta forma, la reproducción del sistema social y como consecuencia de la división sexual del trabajo.

Mirando simplemente a nuestro alrededor no es difícil deducir cual es el área donde tradicionalmente se han ubicado los hombres y cuales las que nos han tocado en suerte a las mujeres.

Se concluye que mientras todo el proceso de socialización de los hombres en nuestra sociedad, se ha dirigido a lo largo de la historia y ,no nos engañemos, se sigue dirigiendo hoy, a prepararlos para afrontar las funciones del ámbito productivo, para construir la vida pública y ocuparse de los negocios, la economía, la industria, la energía, o el gobierno, a las mujeres nos llevan a interesarnos por otras áreas, las que se ocupan de la reproducción y la vida familiar. Nos ha caído en suerte el cuidado de criaturas y personas dependientes, el trabajo doméstico, la educación de las hijas e hijos y la salud y bienestar de nuestro entorno familiar

Pero además este proceso de socialización diferencial tiene consecuencias más allá de los ámbitos para los que se establece, así, cuando las mujeres salimos a buscar empleo o a formarnos para el empleo, lo hacemos generalmente en actividades relacionadas con aquellas para las que hemos sido preparadas y que se han convertido en áreas tradicionales de empleo femenino: Sanidad, Educación, Servicios...etc.

Es necesario tener muy claro que las actividades del ámbito público, aunque aparentemente neutras, son tanto histórica, como estructuralmente masculinas y nuestras sociedades fomentan la participación masculina en la vida pública y desaniman a las mujeres a dejar el hogar o a proseguir carreras fuera de las áreas tradicionales de empleo femenino.

Éstas son, en definitiva, las bases de la división sexual del trabajo

Es cierto que en los últimos años, los últimos 30 en España y algunos más en el resto de los países occidentales se pueden apreciar pequeños avances:

- Las mujeres hemos salido del ámbito privado y progresivamente nos hemos ido incorporando al empleo, pero sin abandonar lo que socialmente siempre se han considerado actividades femeninas, las de las amas de casa. Sin embargo los hombres no han hecho el camino inverso y su participación en las tareas domésticas y de cuidado, aunque se ha ido incrementado, sigue siendo muy reducida.
- La sociedad ha incorporado en su discurso los temas de género : igualdad, no discriminación, violencia contra las mujeres.etc. Los diferentes partidos políticos han hecho suyas ciertas demandas de las mujeres, las han incluido en sus programas de trabajo e incluso desde los diferentes Gobiernos se elaboran normas, implementan

¹ Karina Batthyány en el documento que se cita en la bibliografía de esta ponencia



políticas y realizan reformas encaminadas a reducir y superar las discriminaciones que aún hoy en pleno siglo XXI sufrimos las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.

Pero todo esto se está haciendo sin tocar el eje, la columna vertebral, los elementos clave del sistema político, social y cultural, auténticos artífices de la discriminación. El contrato social vigente todavía adjudica a las mujeres las tareas domésticas y de cuidado y a los hombres el ámbito público y aunque los roles de género aparentemente se han flexibilizado y se permite a las mujeres el acceso a espacios que hasta no hace mucho nos estaban vedados, lo cierto es que no se nos ha permitido a la vez abdicar de las obligaciones familiares, de las que se nos sigue considerando, quizás ya no totalmente pero si fundamentalmente, responsables y mucho menos se ha fomentado su asunción por parte de los varones.

El concepto de *trabajo*

Tal y como lo conocemos *el trabajo* es un concepto ubicado exclusivamente en el campo de la producción económica y en el que se olvida completamente el ámbito de la reproducción humana. Esta conceptualización está tan absolutamente asumida por todas nosotras que, si en un foro de mujeres preguntamos por ejemplo ¿Cuántas de ustedes trabajan? nos contestarán sólo aquellas que realizan un trabajo retribuido: empleadas o empresarias. Las demás consideran que lo que hacen cada día, las tareas domésticas o de cuidado, no es trabajo y lo mismo le ocurre al resto de la sociedad

Como consecuencia una de las primeras rupturas introducidas por las investigadoras feministas consistió en definir las actividades no remuneradas (a las que las mujeres dedican gran parte de su tiempo en el marco *privado* de la esfera doméstica) como trabajo, no sólo necesario sino imprescindible para el bienestar de las personas y la reproducción de la sociedad.

Es necesario además resaltar lo que Cristina Carrasco² y otras autoras han definido como *transferencia* entre el mencionado *no-trabajo* doméstico y el trabajo profesional. Ya a mediados de los años sesenta, varias investigadoras subrayaron que los puestos asalariados, ocupados mayoritariamente por mujeres llamadas “activas”, comparten las características fundamentales de las tareas domésticas. Es la división sexual del trabajo la que, al otorgarles un lugar prioritario en la familia y determinar el reparto sexual de las responsabilidades familiares y domésticas, crea las condiciones de segregación sexuada del trabajo profesional.

La división sexual del trabajo en compañía de la segregación sexuada del trabajo profesional es el origen de prácticamente todas las discriminaciones que sufrimos las mujeres.

Tras esta conclusión se entiende que, conocido el origen de gran parte de los problemas que sufrimos las mujeres : la división sexual del trabajo, todos los esfuerzos y particularmente los de los poderes públicos deberían ir dirigidos a su modificación, pero... ¿lo hacen?. Desde mi perspectiva entiendo que no es así y lo veremos a lo largo de esta exposición.

² En *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Reseñado en la bibliografía de este documento



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Todas las personas aquí presentes somos conscientes de que cuando las mujeres, bien por iniciativa propia, bien por necesidad económica, deciden o se ven obligadas a salir a trabajar fuera de casa, ya sea como autónomas o como asalariadas se enfrentan a no pocos problemas.

El más importante es que prácticamente la totalidad de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo se ven obligadas a asumir una doble o triple jornada, de un lado deben asumir las obligaciones laborales en su empleo, de otro seguir asumiendo las tareas domésticas y de cuidado en su ámbito familiar y si son personas con compromiso activo a nivel político, social o sindical pretenderán reservar un tiempo para dedicar a estas actividades. Incluso aquellas cuya economía familiar les permite contratar a otra persona, para asumir las obligaciones que dejan vacantes, no pueden evadirse de la responsabilidad sobre esas tareas. Alguien dijo que detrás de una gran mujer hay una gran asistente y las estadísticas dicen que en los casos de mujeres con hijos y/o hijas, su madre y en contadas ocasiones su padre.

Más del 66% de las mujeres de más de 65 años han cuidado en algún momento de sus nietos, según la encuesta del IMSERSO y el CIS. El 22,6% lo hacen actualmente, la mitad a diario, como un trabajo fijo. Algunas a tiempo completo, de la mañana a la noche³.

Como consecuencia de esta jornada interminable la calidad de vida de las mujeres disminuye y su salud se resiente, pero además para poder hacer frente a las responsabilidades de ambos mundos las mujeres prescinden de su tiempo libre, se apoyan, como decíamos en ayudas familiares para el cuidado de la prole, renuncian o aplazan sine die su promoción profesional o, en menor medida, se ajustan a contratos a tiempo parcial.

Ante este panorama surge lo que denominamos conciliación, pero ¿de qué hablamos cuando hablamos de conciliar? La RAE⁴ facilita tres acepciones para conciliar:

- *Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.*
- *Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias.*
- *Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento.*

De las que se deduce que conciliar significa hacer compatibles dos espacios o esferas, interconectar dos campos, que aparentemente no tienen comunicación y/o son opuestos. En el tema que nos ocupa se trataría de hacer compatible el trabajo doméstico y de cuidado con el empleo y para redondear el desiderativo, con el tiempo de uso exclusivamente personal, ese que dedicamos al ocio, a mimarnos o a desarrollar actividades militantes o de carácter social y voluntario.

Pero se puede hablar de conciliación ¿sin incorporar a la organización social las necesidades que tienen las personas, todas las personas? ¿sin garantizar las mismas oportunidades y el mismo trato a mujeres y hombres? ¿sin que ambos sexos puedan obtener los mismos beneficios del sistema? ¿sin dotar de valor social al espacio familiar y doméstico? ¿sin valorar la necesidad de todas las personas de disponer de su tiempo personal, de uso absolutamente autónomo?.

³ Sevillano, Elena: Imposible conciliar sin abuelos. Diario El País 15/03/2010

⁴ Diccionario de la lengua española (vigésima segunda edición)



Hablar de conciliación es hablar de tiempo y de los diferentes usos que hombres y mujeres hacemos del mismo y sobre todo es hablar de valor, del valor de ese tiempo, de las diferencias en el valor que se atribuye al tiempo dedicado al trabajo, (entendiendo el trabajo como actividad retribuida) y el que se atribuye al tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado o al tiempo de uso personal.

Pero desde los ámbitos político, laboral o sindical se sigue hablando de conciliación sin tener en cuentas todas las preguntas planteadas y ,evidentemente, sin haber intentado siquiera darles respuesta. Como consecuencia las políticas de conciliación que se han ido desarrollando o se están poniendo en marcha en España, tanto en el ámbito estatal como en los de comunidad autónoma o municipales, lejos de convertirse en instrumentos de igualdad entre mujeres y hombres se han convertido en España (y en otros países) en políticas para las mujeres, porque lo que se ha conseguido en su aplicación ha sido facilitar que las mujeres trabajadoras puedan seguir asumiendo la carga de las tareas domésticas y de cuidado, lo que ha provocado la consolidación de los roles de género. Los datos estadísticos lo dejan claro, son las mujeres las que utilizan las excedencias por cuidado, ya sean de hijos e hijas (94%)⁵ o de personas dependientes (66,05%), las que reducen su jornada laboral (80,6%) o las que la suspenden su vida laboral por maternidad en la parte de permiso transferible (98,2% en 2009), las que flexibilizan su jornada o las que utilizan el teletrabajo como medio de conciliación .

Eso ocurre, además de por las consecuencias derivadas de la permanencia de la división sexual del trabajo como elemento fundamental del contrato social en vigor, porque se considera la conciliación como un acto de responsabilidad individual y no como un acto de responsabilidad social, que es como debería ser considerado.

Las políticas públicas son un instrumento fundamental para trabajar en pro de la igualdad de género, siempre que su punto de partida nazca, como afirma Carmen Adán:

...de la comprensión de las desigualdades de género que estructuran nuestra sociedad como el producto de un sistema dicotómico y jerárquico que atribuye distintos trabajos, espacios, recursos y poder a los hombres y a las mujeres, sistema que se reproduce de forma colectiva e individual. Los hombres y las mujeres no tienen la misma presencia en el ámbito público ni se valoran por igual sus opiniones y sus acciones. Tampoco acceden por igual a los recursos ni gozan de la misma posición en los espacios de toma de decisiones. El orden simbólico donde viven y se piensan hombres y mujeres subordina lo femenino a lo masculino en un sentido amplio. Esa compleja maraña de relaciones y valoraciones está presente en todos los planos de la vida pública y privada ...

Pero además la orientación de las políticas públicas es fundamental para conseguir una transformación efectiva de las sociedades porque, como afirma María Pazos⁶, *actúan sobre la población por dos vías diferentes :*

- *Directamente para conseguir un objetivo preciso*

⁵ Este dato y los siguientes de este bloque han sido obtenidos de los datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer respecto a conciliación de la vida laboral y familiar. Salvo indicación expresa se refieren a 2008. www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/familia/conciliacion_vida.htm

⁶ En Impuestos y prestaciones ¿qué individualización?. Ponencia a las X jornadas de Economía Crítica. Barcelona 2006



- *Incentivando determinados comportamientos económicos en las personas o entidades, sean estos incentivos directamente pretendidos o no*

Es necesario tener en cuenta ambos tipos de impacto para que los objetivos perseguidos estén en consonancia con lo que se pretende y no se produzcan efectos no deseados (Ejemplo: Declaración conjunta en IRPF) ya que si esto ocurre en lugar de avanzar en la igualdad podemos lograr el objetivo no deseado de consolidar e incluso incrementar la desigualdad.

Desde el punto de vista de las políticas de igualdad el objetivo debería ser que todas las personas, hombres y mujeres, fueran seres humanos autónomos e independientes. Ya en 1968 decía Alba Myrdal⁷, auténtica especialista en transformaciones sociales desde la perspectiva feminista, que:

Lo que debe ser garantizado no es tanto el derecho al trabajo de las mujeres casadas, como el derecho de las mujeres trabajadoras a casarse y tener criaturas.

Ahora mismo en España las mujeres tienen muchas más dificultades que los hombres para encontrar un empleo, la discriminación estadística⁸ condiciona en la mayoría de los casos su contratación. Cuando por fin consiguen trabajo son conscientes de que la opción de la maternidad pone en peligro su carrera profesional y la estabilidad en su empleo. Ante los riesgos mencionados muchas deciden aplazar e incluso evitan tener descendencia. España tiene una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo y no dejan de caer, hace unos días el INE facilitaba el dato de que en 2009 el número de nacimientos descendió un 5% respecto al año anterior.

Debemos preguntarnos por qué, ante este panorama no se articulan políticas públicas que faciliten a las mujeres la posibilidad de procrear o se modifican las existentes para conseguir resultados más favorables

Hoy la sociedad española ya no se identifica con el modelo de división sexual del trabajo, no hay más que consultar los resultados del Barómetro de marzo del CIS para comprobar que el 94,9% de la población está a favor de la plena igualdad entre mujeres y hombres, que el 71,9% considera que el reparto de tareas debe ser igualitario, que el 95,9% considera necesario que se asegure la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por ley o que el 88,7% está a favor de la existencia de un permiso de paternidad remunerado. ¿Por qué entonces no se articulan políticas públicas que permitan trasladar a la realidad cotidiana el nuevo modelo social que demanda la sociedad española?

Se puede actuar y se puede hacer sin incrementar el gasto, simplemente reorientándolo, estableciendo una planificación en el tiempo que permita desarrollar auténticas políticas de igualdad.

Precisamente uno de los elementos donde se podría actuar para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres de forma efectiva, fomentando además la natalidad y que conseguiría

⁷ Precursora del desarrollo del Estado Sueco, destacó por su gran contribución a la puesta en marcha de importantes reformas sociales y a la defensa de la igualdad para las mujeres desde una postura abiertamente feminista

⁸ Se juzga a cada mujer en función de las características del grupo al que pertenece (las mujeres) y no por sus características personales



modificar los roles de género y herir de muerte a la división sexual del trabajo, son los permisos de paternidad y maternidad. Pone de manifiesto Carmen Castro⁹ la importancia de

...la regulación y sistema de funcionamiento de este tipo de permisos, ya que tienen una incidencia directa sobre la división sexual del trabajo, máxime teniendo en cuenta que el empleo de las mujeres se caracteriza por una mayor temporalidad, parcialidad y precariedad en general de las condiciones de trabajo...

Actualmente en España las mujeres disponen de 16 semanas de permiso por maternidad (dos más por cada criatura en caso de parto múltiple) de las cuales 6 son obligatorias e intransferibles, las otras 10 semanas pueden ser cedidas por la madre al otro progenitor. Los hombres sin embargo disponen en la actualidad de 13 días (cuatro semanas desde 1/1/2011¹⁰) intransferibles y voluntarios.

¿Qué se conseguiría igualando los permisos, haciendolos intransferibles y equiparando el período obligatorio? La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles en Nacimiento y Adopción¹¹ facilita los siguientes argumentos que comparto plenamente:

- En primer lugar fomentar la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y aprovechar su potencial cuidador.
- Reducir la discriminación estadística que sufren las mujeres en el empleo. Si hombres y mujeres deben ausentarse de la empresa a causa del nacimiento de una criatura, la prevención del empresariado para la contratación femenina tenderá a desaparecer. La igualdad de los permisos es una condición sine-qua-non para la igualdad en el empleo.
- Se facilitaría que los hombres que realmente apuestan por la igualdad tengan derecho legal a percibir una prestación contributiva de la Seguridad Social igual que las madres. La igualdad de los permisos es una condición imprescindible para que los hombres puedan asumir la corresponsabilidad.
- En una pareja, entre los cuatro meses de permiso igual e intransferible de cada uno/a y los dos meses de vacaciones, se cubrirían 10 meses, una edad muy apropiada para empezar la educación infantil.
- Se desincentivaría que las mujeres opten por quedarse en casa asumiendo el cuidado, es cierto que puede ser una opción individual pero la ley es clara al respecto cuando afirma que los poderes públicos deben fomentar la igualdad y por tanto, en ningún caso, desde el Sector Público se debe promover un modelo que conduce a la dependencia económica y a la desprotección y vulnerabilidad de las mujeres a todos los niveles.
- Los hombres, en general, no se acogen a ninguna medida que les prive de su salario completo ni que puedan traspasar a las mujeres. Es normal que los hombres no quieran estar en situación de dependencia económica ni perder su inserción en el empleo de calidad. De lo que se trata es de que las mujeres tampoco tengan que hacerlo. Para ello, la única solución es terminar con las dos vías separadas que ahora se ofrecen: una para hombres, con inserción en el empleo continuadamente durante

⁹ En *Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*.

¹⁰ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

¹¹ PPIINA www.igualeseintransferibles.org



toda la vida, y otra para mujeres con inserción precaria y pérdida de independencia económica.

- La obligatoriedad del permiso de paternidad es necesaria para proteger el derecho de los hombres frente al empresariado, como se hace ahora con las mujeres. La experiencia demuestra que todos los derechos sociales para los que ha existido auténtica voluntad política de protección se han hecho obligatorios (irrenunciables), para evitar presiones que impidan o dificulten su ejercicio (Ej.: las vacaciones, la jornada laboral máxima, o las seis primeras semanas del permiso de maternidad). Las seis primeras semanas obligatorias del permiso de maternidad es una particularidad de algunos países (como España) que resultará muy útil extender a los padres para protegerlos de las presiones empresariales, pues es previsible que estas presiones puedan ser mayores que las que podrían ejercerse sobre las madres.

Espero que haya quedado claro que para conseguir una auténtica igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es necesario un nuevo contrato social, un cambio de modelo que permita aprovechar integralmente el potencial de todas las personas, hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, pero para aprovechar el potencial productivo de las mujeres es imprescindible, como bien afirma María Pazos¹², aprovechar el potencial cuidador de los hombres.

Estadísticas y género

Uno de los problemas que dificultan la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres es precisamente su invisibilidad. Durante siglos las mujeres hemos estado subsumidas en lo masculino, invisibles en el lenguaje y en la vida pública, ausentes también de las estadísticas que nos incluían en la totalidad del hombre universal, del masculino genérico. Sólo podemos intentar modificar la realidad que conocemos y las estadísticas nos permiten conocer la realidad, de hecho son el mejor medio que tenemos para hacerlo y a su través, poner de manifiesto las desigualdades

Para actuar sobre la desigualdad el primer paso es hacer que aflore, y para ello es *imprescindible formular los conceptos y definiciones que reflejen la diversidad de las mujeres y hombres y capturen todos los aspectos de sus vidas*¹³. En ese sentido se pronunció la Plataforma de Beijing al plantear que en todos los países se debe:

*..asegurar que las estadísticas referidas a individuos se recogen, procesan y analizan presentándose por sexo y edad y que reflejan los problemas, asuntos y cuestiones relacionadas con hombres y mujeres en la sociedad.*¹⁴

Este objetivo deriva del planteamiento asumido en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de que para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres es necesario integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Lo que se produce es un

¹² En *Una apuesta justa... y rentable*. Diario El Público 26/09/2008

¹³ Hedeman Betal, Statistics Sweden 1996. Citado por María Pazos en Género y estadísticas administrativas

¹⁴ Plataforma de Acción de Beijing, párrafo 206(a)



cambio en la forma de entender las estadísticas se trata de *pasar de las estadísticas de género a la inclusión de la perspectiva de género en los sistemas estadísticos*¹⁵

Se trata no sólo de que la recogida de información se desagregue por sexo o de que se analicen y se presenten las variables de la misma forma, además es necesario identificar los temas relevantes desde la perspectiva de género y asegurar que se recogen y se hacen públicos los datos que los reflejen¹⁶.

En los últimos 20 años las estadísticas en España han avanzado mucho respecto a la inclusión de las mujeres, de la variable sexo en la recogida de datos. Actualmente la obligación de integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios está recogida en el Art 20 de la Ley 3/2007¹⁷:

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

¹⁵ Lorraine Corner citada por María Pazos en *Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad*

¹⁶ María Pazos en *Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad*

¹⁷ Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Pero como siempre que se habla de igualdad legal, su traslación a la realidad cotidiana deja mucho que desear. Existen todavía muchas lagunas. Algunas, las menos, derivadas de la ausencia de la variable sexo en la recogida de datos, otras, las más, obvian los datos de género en la explotación.

Analizando el ámbito que nos ocupa, el del empleo, podemos comprobar por ejemplo como en las estadísticas sociolaborales, facilitadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración¹⁸, la variable sexo se limita a aparecer con carácter general pero no se facilita en los apartados específicos o cuando existe no se le da importancia y se obvia en los resúmenes facilitados. Algunos ejemplos:

- Encuesta de coyuntura laboral: Se identifican hombres y mujeres en prácticamente todas las tablas específicas, pero en el resumen que facilita el Ministerio sólo aparecemos en Altas y Bajas con carácter general y desaparecemos cuando se trata de analizar el tipo de contrato, la jornada, o los datos por comunidad autónoma
- Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social: Las mujeres aparecemos en 7 tablas de 25 existentes.
- ETT, Cooperativas o Sociidades Laborales: No aparece dato alguno sobre mujeres.
- Huelgas. Ni un dato de mujeres. ¿Las mujeres hacemos huelgas?
- Mediación, Arbitraje y Conciliación, también estamos ausentes
- Convenios colectivos: Seguimos fuera, la hoja que cubre la comisión negociadora no solicita ni número ni sexo de los y las negociadoras. La consecuencia es que no tenemos ni idea del número de mujeres que participa de forma activa en la negociación colectiva tanto por la parte empresarial como sindical. Las organizaciones sindicales tampoco facilitan datos. Hasta el Parlamento Europeo en su *Resolución sobre representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la UE* (2002/2006 (INI)) considera que la ocultación es interesada por que el número de mujeres sindicalmente activas en la negociación se estima irrisorio.
- ERE, de 34 fichas estadísticas que facilita el MTIN sólo 1 recoge la variable sexo a pesar de que en los documentos que la empresa debe presentar aparece

Podríamos seguir, los ejemplos son múltiples y variados pero no se trata de abrumar a la audiencia con datos y ejemplos. De todas formas, aunque en términos generales hay avances más que significativos en la producción estadística y en la recogida de información, todavía queda camino por recorrer para eliminar las percepciones ideológicas, las resistencias institucionales y las actitudes que reflejan unos patrones culturales androcéntricos. La transversalidad efectiva de la variable sexo queda todavía muy lejos.

¹⁸ En www.mtin.es/es/estadisticas



Las estadísticas son fundamentales porque constituyen la principal fuente de información para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Por ello es importante que incorporen la perspectiva de género, que pongan de manifiesto la organización social derivada de la división sexual del trabajo que provoca y su principal consecuencia: la desigual distribución de las oportunidades y de la riqueza entre mujeres y hombres. Esto es imprescindible para permitir la evaluación del diferente impacto que las mismas políticas tiene sobre unos y otras

Por ello no se trata solamente de que se incorpore la variable sexo, particularmente en el ámbito laboral es necesario modificar los conceptos, las definiciones, redefinir la forma de entender el mercado de trabajo. Es necesario modificar la forma de captar la información y establecer categorías que permitan recoger la realidad a que se enfrentan hombres y mujeres. Se trata de buscar las causas que originan las desigualdades para actuar sobre ellas

Indicadores Laborales de Género

Afirma Judiht Astelarra¹⁹ que *la desigualdad no existe en el vacío, es una categoría relacional, se es desigual con respecto a algo o a alguien*. Por tanto no se trata simplemente de medir, es necesario comparar. Para ello se utilizan los indicadores, que como habrán explicado otras personas a lo largo de este curso no son más que una medida, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y mide los cambios a través del tiempo.

Los indicadores de género, como todos los indicadores, tienen la función de señalar. Nos sirven para identificar, definir sus características, medir su magnitud y seguir su evolución. Señalan los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres a lo largo de tiempo. Pero tal vez la característica fundamental de los indicadores de género es que nos permiten conocer la situación relativa de hombres y mujeres en relación al fenómeno estudiado, bien en relación al otro sexo, bien en relación al propio y para estudiar su evolución a lo largo del tiempo.

Son elementos imprescindibles para la planificación de las políticas públicas porque resulta evidente que sólo desde el conocimiento y análisis de la realidad podremos garantizar la realización de acciones destinadas a combatir la desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Antes de hablar de indicadores laborales de género creo necesario recordar lo ya mencionado respecto al concepto de trabajo, su ubicación exclusiva en el ámbito productivo, el del empleo, y la exclusión de su definición de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado realizado generalmente por las mujeres.

Como afirman Cristina Carrasco y Maribel Mayordomo²⁰ *los modelos económicos han reflejado, casi exclusivamente la economía de mercado, dando cuenta de un mercado laboral caracterizado por una participación masculina libre de restricciones reproductivas*, como consecuencia ofrecen una versión desfigurada de la realidad porque obvian o esconden todo el trabajo reproductivo, a pesar de que sin él el trabajo productivo no podría subsistir. Incluso

¹⁹ En *Veinte años de políticas de igualdad*, reseñado en la bibliografía de esta ponencia

²⁰ En *Política y sociedad*



Engels²¹ deja claro que la familia es para el trabajador una especie de box, como los de fórmula 1 donde le ponen a punto para la próxima y agotadora jornada laboral.

Pero estos modelos económicos, que invisibilizan el trabajo de las mujeres y universalizan el masculino, son los que están vigentes, los que se tienen en cuenta para formular las estadísticas laborales. Como consecuencia las estadísticas sociolaborales, al igual que el modelo económico en el que se basan, nacen sesgadas y recogen exclusivamente la actividad desarrollada en el mercado de trabajo, como trabajo remunerado, como empleo de las personas y se olvidan del trabajo doméstico y de cuidado. La participación de las mujeres se mide en función del patrón masculino.

Si consideramos que son estas estadísticas sociolaborales son las que se utilizan como base para el diseño, implementación y evolución de las políticas públicas resulta evidente que las mencionadas políticas, diseñadas sobre una base que oculta el trabajo de las mujeres, difícilmente podrán actuar para corregir las desigualdades existentes entre unas y otros.

A mayor abundamiento la terminología utilizada en las estadísticas sociolaborales es masculina. Se habla de afiliados, trabajadores, empleados de hogar (casi todas mujeres)...etc. incluso en las columnas donde se identifica personal femenino exclusivamente se habla de trabajadores y todo ello a pesar de lo establecido como mandato para las AAPP en el Art 14.11 de la Ley 3/2007²². Incluso otras estadísticas, como la EPA elaborada por el INE se permite definir a las mujeres que solo trabajan en casa como *inactivas*, característica que no se aplica a los hombres en las mismas circunstancias, tal vez porque ni un solo hombre en España se define como *amo de casa*.

Tras todo lo mencionado no es difícil concluir que nuestra labor fundamental como especialistas en género debe dirigirse a dar visibilidad a lo que las economistas feministas han dado en llamar la economía del cuidado, para ello es necesario cambiar el concepto de trabajo, pero también la perspectiva con la que se recaban datos estadísticos y con la que se elaboran los indicadores laborales. Por supuesto que el proceso es arduo, largo y difícil, pero mientras no se consigue la modificación podemos utilizar los datos disponibles para elaborar indicadores que nos permitan visibilizar la situación de las mujeres de la forma más ajustada a la realidad posible.

Actualmente los datos de que disponemos lo que nos permiten es comprobar la integración de las mujeres en el modelo de trabajo masculino, algo que es absolutamente necesario pero no suficiente ya que se deja fuera una parte significativa de la vida y el trabajo de las mujeres. De lo que se trataría, como propone Cristina Carrasco²³ es de utilizar los indicadores laborales en dos sentidos. De una parte para comprobar la evolución de la situación de las mujeres respecto a los hombres en el modelo androcéntrico, tal y como se está haciendo actualmente en muchos campos como el empleo, la educación, el poder político o el poder económico, y de otra para definir indicadores laborales que nos permitan reflejar y valorar los cambios en la expresión del patriarcado.

Para ello, además de los indicadores laborales tradicionales como las tasas de paro, actividad, temporalidad y parcialidad (absolutas y relativas), se trataría de proponer otros indicadores que nos permitieran visibilizar el trabajo doméstico y de cuidado, las diferencias en el uso del tiempo, la segregación ocupacional (vertical y horizontal) y su evolución, la doble presencia, los

²¹ En *El origen de la familia la propiedad privada y el estado*

²² El Art 14 de la ley 3/2007 sobre criterios generales de actuación de las AAPP establece en su apartado 11. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas*

²³ En Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina.



usos del tiempo incluyendo no sólo el tiempo dedicado al ocio ,al trabajo asalariado y al domestico y de cuidado, sino también las preferencias en su utilización , las diferencias salariales (mensuales y por hora) y las diferencias en la percepción de prestaciones contributivas y asistenciales (desempleo, pensiones contributivas y no contributivas , ayudas sociales , rentas de inserción...) entre otras cuestiones.

En muchos casos para realizar un sistema de indicadores como el propuesto podremos utilizar la información existente, se trataría de explotar los datos de otra forma, buscando otros resultados, con un objetivo diferente. En otros casos será necesario solicitar la inclusión de un nuevo ítem en alguna de las estadísticas existentes. Por ejemplo si de lo que se trata es de averiguar quién controla el dinero en cada familia o quien decide lo que se va a comer cada día, dos cuestiones que no podemos cuantificar actualmente y que si embargo ponen de manifiesto la relación de fuerzas y los niveles y áreas de responsabilidad de unas y otros dentro de las familias, se puede incluir la pregunta en las encuestas de condiciones de vida (por cierto, otra de las encuestas, esta vez del INE, que se olvida de las mujeres en asuntos tan importantes como el cálculo de la renta media .En la nota de prensa 17 de marzo de 2010 sobre resultados provisionales no menciona ni una sola vez a las mujeres).

Aunque no voy a tratar conceptos, definiciones, clasificaciones o categorías que seguramente ya habrán tratado a lo largo de este curso, me gustaría relacionar y ejemplificar los cuatro tipos de indicadores más utilizados desde la perspectiva de género, (pueden aparecer con otras denominaciones como por ejemplo tasa en lugar de índice) Utilizaremos como ejemplo el contrato a tiempo parcial:

- **Índice de concentración.** Se define como el porcentaje de personas de un mismo sexo que tienen una misma característica dentro del total de personas de su propio sexo. Este índice nos permite, por ejemplo, conocer el volumen de la contratación de mujeres a tiempo parcial sobre el total de mujeres asalariadas. Desde la perspectiva de género habitualmente se utiliza como indicador dentro del mismo sexo y en nuestro ejemplo se calcularía dividiendo el número de mujeres con contrato a tiempo parcial entre el número total de mujeres asalariadas y multiplicando el resultado por 100.

Vamos a verlo con números, la EPA ²⁴del primer trimestre de 2010 contabiliza 8.144,3 millones de mujeres con empleo, de ellas 1.918,2 millones están contratadas a tiempo parcial. Para calcular nuestro índice de concentración sólo tendremos que dividir 1.918,2 / 8.144,3 y multiplicarlo por 100 y deduciríamos que el 23,55% de las mujeres trabajan a tiempo parcial

- **Índice de distribución.** Se define como el porcentaje de personas de un sexo en relación al otro sexo. Siguiendo nuestro ejemplo, nos permitiría conocer el volumen de mujeres contratadas a tiempo parcial en relación a la totalidad de los contratos a tiempo parcial. Se calcula dividiendo el número de mujeres contratadas a tiempo parcial entre la totalidad de la población (hombres y mujeres) contratada a tiempo parcial. Se utiliza como indicador entre ambos sexos.

Hacemos el cálculo, según la EPA trabajan en España a Tiempo Parcial 2.451,7 millones de personas de las que 1.918,2 son mujeres. Dividiendo 1.918,2 entre 2.451,7 y multiplicándolo por 100 obtenemos el resultado de que el 78,23% de los contratos a tiempo parcial tienen nombre de mujer

- **Brecha de género.** Es la diferencia entre las tasas femeninas y masculinas de una variable determinada. En nuestro ejemplo nos permitiría conocer la diferencia existente

²⁴ En www.ine.es



entre el número de mujeres contratadas a tiempo parcial y el número de hombres con el mismo tipo de contrato. Como vemos es un indicador que se utiliza entre ambos sexos y se calcula simplemente restando las tasas femenina y masculina de que se trate o lo que es lo mismo, restando los índices de concentración del contrato a tiempo parcial entre mujeres de los índices de concentración del contrato a tiempo parcial entre hombres.

Como en los casos anteriores realizamos el cálculo, ya tenemos calculado nuestro índice de concentración femenino para los contratos a tiempo parcial, el 23,55 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial. Vamos ahora a calcular el de los hombres. La Epa da el dato, 533,5 hombres (en miles) trabajan a tiempo parcial, lo que dividido entre la totalidad de los hombres con empleo 10.239,9 millones y multiplicando el resultado por 100, nos daría el resultado de que solo el 5,21% de los hombres trabaja a tiempo parcial. Para obtener la brecha de género basta restar ambos índices de concentración $23,55 - 5,21 = 18,34$ sería la brecha de género, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en el trabajo a tiempo parcial.

- **Índice de feminización.** Nos permite conocer el número de mujeres respecto al número de hombres en una categoría determinada. Se obtiene simplemente dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. Así en nuestro ejemplo de contratos a tiempo parcial dividiríamos el número de mujeres 1918,2 entre el número de hombres 533,5 y obtendríamos el resultado de 3,59 lo que significa que por cada hombre contratado a tiempo parcial hay más de tres mujeres en la misma situación, demuestra inequidad.

Lo deseable en este índice sería un valor igual a 1, si el valor es superior a 1 como en nuestro caso, la categoría estudiada (la contratación a tiempo parcial) está feminizada. Si el valor fuera inferior a 1 estaría masculinizada.

Todo esto podremos verlo con más calma en el taller de esta tarde.

Por último es necesario tener en cuenta que como les habrán explicado en estos días, los indicadores deben ser elegidos para cada proyecto o programa y deben relacionarse directamente con los objetivos planteados. Deben ser construido en y para los proyectos.

A modo de conclusión

No está en mi ánimo realizar conclusiones, desde mi punto de vista de lo que se trata es de que las conclusiones puedan deducirlas ustedes, pero como colofón me gustaría compartir un par de reflexiones realizadas por insignes economistas de finales del siglo XIX y principios del XX otro, responsables, entre otros, de la exclusión de la actividad doméstica de la contabilidad nacional, que se recogen en el libro Trabajo con mirada de mujer, reseñado en la bibliografía

Una mujer que se cosa sus vestidos o un hombre que cultive su jardín o repare su propia casa, están ganando renta del mismo modo que lo harían la modista, el jardinero o el carpintero si se los llamase para que realizaran semejante trabajo.
(Alfred Marshall 1890)

Los servicios que prestan las mujeres forman parte del dividendo nacional únicamente cuando se realizan a cambio de una remuneración, bien en la fábrica o en casa; pero se excluyen cuando se realiza gratuitamente por madres y esposas.



Siguiendo este razonamiento, si un hombre se casa con su ama de llaves o su cocinera, el dividendo nacional disminuye. (Arthur Cecil Pigou 1920)

Curiosamente los mismos que ponían de manifiesto *alguna inconsistencia en la omisión del pesado trabajo doméstico que realizan las mujeres y otros miembros de la familia* (Marshall 1890), o *una numerosa cantidad de paradojas* (Pigou 1920) derivadas de la separación de las actividades remuneradas de las no remuneradas, los mismos que entendían que la omisión contable del trabajo doméstico resultaba teóricamente incoherente sostuvieron precisamente la postura contraria, que era necesario excluir estas actividades de la contabilidad nacional.

Muchas gracias

Bibliografía

- Adán, Carmen: *En la cocina de las políticas de igualdad: ¿qué ingredientes agregar a las nuevas recetas?*. Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales, Nº 15, Págs. 37-51. UNED. Madrid 2008
- Astelarra, Judith: *Veinte años de políticas de igualdad*. Colección Feminismos. Ediciones Cátedra. Madrid 2005
- Batthyány, Karina : *Comentarios al Documento: Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. Reunión de Especialistas sobre Desarrollo Productivo, Empleo y Equidad de Género en América Latina. CEPAL 2003
www.eclac.org/mujer/reuniones/Montevideo/Karina_B.pdf
- Carrasco, Cristina; Mayordomo Maribel; Domínguez, Marius y Alabart Anna: *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Colección Estudios nº 155. Consejo Económico y Social. Madrid 2004.
- Carrasco, Cristina y Mayordomo Maribel : *Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género*. Política y Sociedad nº 34, Págs. 101-112. Madrid 2000.
- Castro, Carmen y Pazos, María: *Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual*. En María Pazos (ed.) *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública del siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales. 2007
- Castro, Carmen: *Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*. Comunicación en III Congreso de Economía Feminista, Baeza 2009. En www.upo.es/congresos/economiafeminista/Comunicaciones/area2/index.jsp



- CEPAL .*Guía de asistencia técnica para al producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y Desarrollo .Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago 2006
- Elder, Sara y Johnson, Lawrence Jeffrey. *Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer*. Revista internacional del trabajo, volumen 118. OIT 1999.
- Pazos, María.
 - ☞ *Impacto de género de las políticas públicas*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid 2001.
 - ☞ *Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid 2007
 - ☞ *Género, orientación del presupuesto público y eficiencia económica*. Instituto de estudios Fiscales. Madrid .
 - ☞ *Una apuesta justa... y rentable*. Diario El Público 26/09/2008
- PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución del Parlamento Europeo sobre representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la UE (2002/2006 (INI))*.
- Rodríguez, Pilar (ed.): *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización* Icaria Editorial S.A. Barcelona.2008
- Torns , Teresa : *El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico- metodológicas desde la perspectiva de género*. Empíria : revista de metodología de ciencias sociales Nº 15 Págs. 53-73. UNED. Madrid 2008



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

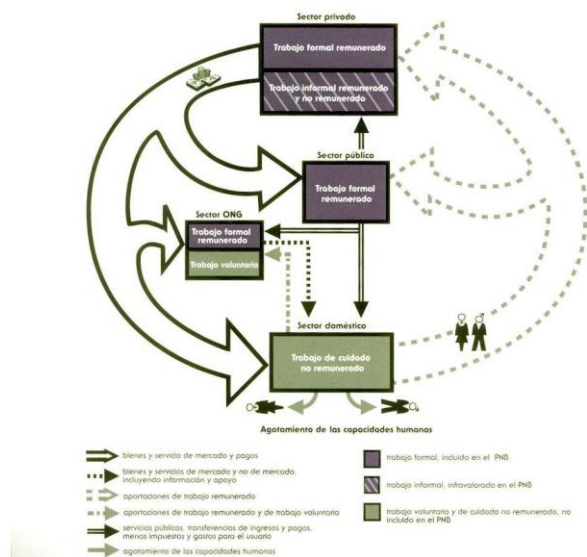
II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Presupuesto público y género

Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin
Profesora Titular de Economía Aplicada
Universidad Complutense de Madrid

PRESUPUESTO PÚBLICO Y GÉNERO

Dra. Paloma de Villota (Profesora Titular de Economía Aplicada, UCM)
Dr. Ignacio Ferrari Herrero (Inspector de Hacienda del Estado, excedente)



(Fuente: UNIFEM)

OBJETIVOS

Inicial

Conocer el impacto de los diferentes programas presupuestarios sobre mujeres y hombres teniendo en cuenta su distinta situación socioeconómica y la desigual distribución de la carga de trabajo de cuidado en el ámbito familiar.

Final

Aminorar la desigualdad de género, de acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución y los artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam



CÓMO

- 1- Revisando el proceso presupuestario e incluyendo las modificaciones necesarias para incorporar la equidad de género.
- 2- Analizando el impacto de los diferentes programas presupuestarios de gasto teniendo en cuenta la distinta situación socioeconómica de mujeres y hombres y la desigual distribución de la carga de trabajo de cuidado en el ámbito familiar.
- 3- Analizando, del mismo modo, el impacto de los ingresos y beneficios fiscales.

1- Revisando el proceso presupuestario para incluir las modificaciones legislativas necesarias para incorporar el análisis de impacto de género.



- Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 47/2003, General Presupuestaria, omite en su texto la perspectiva de género

Por consiguiente, resulta necesario:

Revisar la Ley 47/2003, 23 de noviembre, General Presupuestaria, para que en el proceso de elaboración de los PGE recoja el contenido de la Ley 30/2003 de incorporación del impacto de género.

Modificar la Ley 47/2003 General Presupuestaria para que en la remisión al Ministerio de Hacienda de las memorias de objetivos para cada programa de los distintos centros gestores se exija el informe sobre impacto de género. Igualmente en el caso de los OOAA y otras Entidades.

Modificar la Orden Ministerial por la que se dictan las normas para la elaboración de los presupuestos de cada año.

Y, en concreto, el Apartado 3.3, referente a la Comisión de Ingresos pues debe incluir un subapartado que diga:

“El análisis de impacto de los ingresos desde la perspectiva de impacto de género”

Esquema de elaboración de los PGE: inclusión de la perspectiva de género

Fase	QUÉ	QUIÉN	Inclusión del impacto de género
1	Fijación de las directrices para la distribución del gasto: -criterios de elaboración de las propuestas de presupuestos -límites cuantitativos -prioridades y limitaciones que deban respetarse	Ministro/a de Hacienda.	Necesidad de incluir los datos de los indicadores desagregados por sexo
2	Constitución de la Comisión de Políticas de Gasto y determinación de su composición	Ministro/a de Hacienda	Necesidad de introducir la perspectiva de género como un criterio global de presupuestación



Fase	QUÉ	QUIÉN	Inclusión del impacto de género
3	Remisión al Ministerio de Hacienda de las propuestas de presupuesto de cada centro gestor	Todos los centros gestores: Ministerios y demás órganos del estado con dotaciones diferenciadas en los PGE	Indicación del impacto potencial de las nuevas medidas incluidas
4	Remisión al Ministerio de Hacienda de las memorias de objetivos para cada programa	Comisiones de Análisis de Programas de los centros gestores	Corresponde el análisis del impacto de género.
5	Remisión al Ministerio de Hacienda de las propuestas de presupuestos de ingresos y gastos de cada uno de los OOAA y otras Entidades adscritas	Todos los centros gestores: Ministerios y demás órganos del estado con dotaciones diferenciadas en los PGE	Corresponde el análisis del impacto de género.
6	Remisión al Ministerio de Hacienda de las propuestas de operaciones corrientes, de capital y financieras de las entidades públicas empresariales, de las sociedades mercantiles estatales y de las fundaciones del sector público estatal	Todos los Ministerios	Debe incluir el informe de impacto de género
7	Remisión al Ministerio de Hacienda de las propuestas de presupuesto de ingresos y de gastos del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGS)	Ministerio de Sanidad y Consumo	Debe incluir el informe de impacto de género
8	Formulación del anteproyecto definitivo del INGS y remisión al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su incorporación al de la Seguridad Social	Ministerio de Hacienda	Debe incluir el informe de impacto de género



Fase	QUÉ	QUIÉN	Inclusión del impacto de género
9	Remisión al Ministerio de Hacienda de las propuestas de presupuesto de ingresos y de gastos del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSS)	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Debe incluir el informe de impacto de género
10	Elaboración del anteproyecto definitivo del IMSS y remisión al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su incorporación al de la Seguridad Social.	Ministerio de Hacienda	Debe incluir el informe de impacto de género
11	Remisión al Ministerio de Hacienda del anteproyecto de Presupuesto de la Seguridad Social, al que se incorporan los anteproyectos de Presupuestos del NGS y del IMSS.	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Debe incluir el informe de impacto de género
12	Remisión al Gobierno para su aprobación del anteproyecto de Presupuesto de la Seguridad Social	Ministros/as de Trabajo y Asuntos Sociales y de Hacienda	Debe incluir el informe de impacto de género
13	Elaboración del presupuesto de ingresos de la Administración General del Estado y presupuesto de Beneficios Fiscales	Ministerio de Hacienda	Debe incluir el informe de impacto de género
14	Elevación al Gobierno del anteproyecto de Ley de los PGE	Ministro/a de Hacienda	Debe incluir el informe de impacto de género



Fase	QUÉ	QUIÉN	Inclusión del impacto de género
15	Aprobación del proyecto de Ley de los PGE	Gobierno de la Nación	Debe incluir el informe de impacto de género
16	Remisión a las Cortes del proyecto de Ley de los PGE	Gobierno de la Nación	Debe incluir el informe de impacto de género

En el análisis de impacto de los diferentes programas presupuestarios de gasto es necesario llevar a cabo el siguiente proceso.

El análisis de los programas presupuestarios se deberá realizar en dos fases consecutivas:

1.- Clasificación preliminar de los programas presupuestarios de acuerdo con el impacto de género que producen, detección de posible trabajo no remunerado oculto en su gestión y sesgos sexistas del lenguaje



2.- Aplicación de la teoría de las capacidades al análisis de impacto de género en los presupuestos públicos

Fase 1

Clasificación de los programas presupuestarios, detección del trabajo no remunerado y sesgos sexistas del lenguaje

Clasificación de los programas presupuestarios: diferente tipología

- Los **explícitos** son aquellos que tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o inciden directa y fundamentalmente sobre las mujeres.
- Los **implícitos** son los que específicamente no están orientados como los anteriores, pero causan un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.
- Los **administrativos** son los programas destinados al mantenimiento del servicio interno, o, esenciales para el funcionamiento del sector público.

Clasificación

PIO: Programas que tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o inciden directa y fundamentalmente sobre las mujeres.

PI: Programas no específicamente orientados como los anteriores, pero provocan un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

PM: Programas Mixtos cuando alguna de sus actividades tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o incide directamente sobre las mujeres (PIO), mientras otras tienen un impacto diferenciado entre mujeres y hombres (PI).

PA: Programas destinados exclusivamente a actividades administrativas de gestión de transferencias, contabilidad o similares.

Proceso a seguir en esta primera etapa

Descripción del programa y detección de los sesgos sexistas del lenguaje



Clasificación del programa de acuerdo con el impacto de género explícito o implícito que causan



Detección del trabajo no remunerado que puede encubrir la gestión del programa

Elaboración de una matriz para cada centro gestor con la totalidad de los programas que gestiona, previamente clasificados como PI, PIO, PM o PA



Consolidación de la totalidad de los centros gestores o secciones



Análisis desde la perspectiva macroeconómica y dentro del sector público de la evolución de cada programa.

Ejemplo:

Programa 311O de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud

actividades	Tipo	Importe (miles €)	%
1.- Dirigir y coordinar las actuaciones de salud pública, cohesión del SNS...	PI		
2.- Facilitar la cohesión del SNS y la cooperación con CCAA	PI		
3.- Garantizar el cumplimiento de las competencias estatales y autonómicas en materia sanitaria.	PI		
4.- Consolidar y desarrollar el sistema de información del Sistema Nacional de Salud.	PI		
5.- Desarrollar la infraestructura de la calidad.	PI		
6.- Desarrollar el Observatorio del Sistema Nacional de Salud.	PI		
7.- Mantener el Observatorio de Salud de la Mujer.	PIO	11 932	5.0%
Total Programa 311O		238 644	100%

Es decir, el 5% del gasto del programa se destina a la consecución de actividades y objetivos clasificados como PIO, y, el resto (95%) a objetivos y actividades PI, es decir, nos encontramos ante un programa mixto PM.

Ejemplo

Matriz del Ministerio de Sanidad y Consumo en relación a su sensibilidad de género

Sección 26: Ministerio de Sanidad y Consumo			
Tipo Programa	Miles de €	% del total	Trabajo invisible
PIO Objetivo 7 del Programa 311O: "Mantener el Observatorio de Salud de la Mujer"	11 932 *	1.6%	n.a.
PI Programa 231*: Plan Nacional sobre Drogas	31 906	4.4%	n.a.
PM Programa 311 O (excepto objetivo 7) Cohesión y Calidad SNS	226 712 **	31.3%	n.a.
PI Programa 313 A: Oferta y Uso Racional de Medicamentos y Prod Sanitarios	35 537	4.9%	n.a.
PI Programa 313B: Salud Pública y Sanidad Exterior	34 135	4.7%	n.a.
PI Programa 465 A: Investigación Sanitaria	287 064	39.6%	no detectado
PI Programa 492 O: Defensa de los Consum e Inform y Atenc al Ciudadano	17 929	2.5%	n.a.
PI Programa 313C: Seguridad Alimentaria	16 085	2.2%	n.a.
PA Programa 311M: Dirección y Servicios Generales de Sanidad	63 869	8.8%	n.a.
Total Programas	725 168	100.00%	
000X: Transferencias internas	450 022		
Total Sección 26 Ministerio de Sanidad y Consumo	1 175 190		

(n.a.) No analizado
 (*) Estimación propia (sería necesario conocer esta cifra)
 (**) Total Programa 211O = 238 644 miles de €. La cifra que se refleja excluye el importe imputado al Observatorio de salud de la Mujer por un importe de 11 932 miles de €

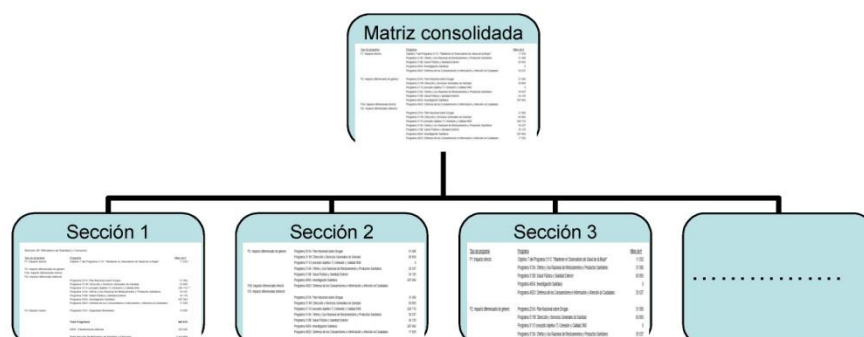
Esta matriz revela que en el conjunto de los programas del Ministerio de Sanidad y Consumo la mayoría, en principio, pueden clasificarse como PI, únicamente el 311 O, analizado más en profundidad, tiene carácter mixto PM.

RESULTADO:

Los datos recogidos en esta matriz permiten observar que de los programas gestionados por el Ministerio de Sanidad y Consumo,

- el 1,6% del total de los recursos se destinan a actividades para la igualdad de oportunidades (Observatorio de Salud de la Mujer);
- el 89,6% para programas con un impacto diferenciado de género de una manera indirecta; y
- el 8,8% restante a programas destinados al servicio interno y/o esenciales para el funcionamiento del sector público.

Consolidación de las matrices de clasificación de los programas en los PGE



Esquema de la matriz de clasificación de la totalidad de los programas según su impacto de género

Tipo	Programa	Miles de €	% del total	Trabajo no remunerado
PIO	Programa XXX1	124 787	2.1%	
	Programa XXX2	54 666		
				
PI:	Programa XXZ2	54555	79.0%	
PA:	Programa XXYY1	8 787 889	16.3%	
	Programa XXYY2	234 566		
				
PM	Programa ZZZ1	2 024 658	2.6%	
	Programa ZZZ2	457 361		
				
Total			100.0%	

Fase 2: aplicación de la teoría de las capacidades

Basado en el enfoque “*capabilities approach*” de Amartya Sen

The Capabilities Approach constituye un enfoque valido para analizar los Presupuestos tal y como se ha llevado a cabo en Italia



Enumerando una lista con las capacidades:

buena salud, integridad física, educación, cuidado, trabajo remunerado, autonomía temporal, etc. (existen diferentes listas)

Lista de Martha Nusbaum

1. Vida
2. Salud corporal
3. Integridad corporal
4. Sentidos, imaginación y pensamiento
5. Emociones
6. Razón práctica
7. Afiliación.
8. Otras especies
9. Juego. Ser capaz de reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.
10. Control del propio entorno.



Lista de Martha Nusbaum

- 1. Vida.
Ser capaz de vivir hasta el final una vida humana de extensión normal; no morir prematuramente, o antes de que la propia vida se haya reducido de tal modo que ya no merezca vivirse.
- 2. Salud corporal.
Ser capaz de tener buena salud, incluyendo la salud reproductiva ; estar adecuadamente alimentado; tener un techo adecuado.
- 3. Integridad corporal.
Ser capaz de moverse libremente de un lugar a otro; que los límites del propio cuerpo sean tratados como soberanos, es decir, capaces de seguridad ante asalto, incluido el asalto sexual, el abuso sexual de menores y la violencia doméstica; tener oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en materia de reproducción.
- 4. Sentidos, imaginación y pensamiento.
Ser capaz de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de hacer todo esto de forma «verdaderamente humana», forma plasmada y cultivada por una adecuada educación, incluyendo, aunque no solamente, alfabetización y entrenamiento científico y matemático básico. Ser capaz de utilizar la imaginación y el pensamiento en conexión con la experiencia y la producción de obras y eventos de expresión y elección propia, en lo religioso, literario, musical, etc. Ser capaz de utilizar la propia mente de manera protegida por las garantías de libertad de expresión con respecto tanto al discurso político como artístico, y libertad de práctica religiosa. Ser capaz de buscar el sentido último de la vida a la propia manera. Ser capaz de tener experiencias placenteras y de evitar el sufrimiento innecesario.
- 5. Emociones.
Ser capaz de tener vinculaciones con cosas y personas fuera de uno mismo, de amar a quienes nos aman y cuidan de nosotros, de penar por su ausencia, y, en general, de amar, de penar, de experimentar nostalgia, gratitud y temor justificado. Que el propio desarrollo emocional no esté arruinado por un temor o preocupación aplastante, o por sucesos traumáticos de abuso o descuido. (Apoyar esta capacidad significa apoyar formas de asociación humana que pueden mostrarse como cruciales en su desarrollo.)



- 6. Razón práctica.
Ser capaz de plasmar una concepción del bien y de comprometerse en una reflexión crítica acerca del planeamiento de la propia vida. (Esto implica protección de la libertad de consciencia.)
- 7. Afiliación.
A. Ser capaz de vivir con y hacia otros, de reconocer y mostrar preocupación por otros seres humanos, de comprometerse en diferentes maneras de interacción social; ser capaz de imaginarse la situación de otros y de tener compasión de tal situación; ser capaz tanto de justicia cuanto de amistad. (Proteger esta capacidad significa proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, y proteger asimismo la libertad de reunión y de discurso político.)

B. Poseer las bases sociales del respeto de sí mismo y de la no humillación; ser capaz de ser tratado como un ser dignificado cuyo valor es igual al de los demás. Esto implica, como mínimo, protección contra la discriminación basada en la raza, el sexo, la orientación sexual, la religión, la casta, la etnia o el origen nacional. En el trabajo, ser capaz de trabajar como un ser humano, haciendo uso de la razón práctica e ingresando en significativas relaciones de reconocimiento mutuo con otros trabajadores.

- 8 Otras especies.
Ser capaz de vivir con cuidado por los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza y en relación con todo ello.
- 9 Juego.
Ser capaz de reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.
- 10 Control del propio entorno.



Lista de I. Robeyns

1. Vida y salud: gozar de buena de salud y no sufrir muerte prematura
2. Salud mental y psíquica
3. Integridad física y seguridad
4. Relaciones sociales
5. Empoderamiento político
6. Educación y conocimiento
7. Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado
8. Trabajo remunerado y otros proyectos
9. Habitación y entorno
10. Movilidad
11. Actividades de ocio
12. Autonomía sobre el tiempo
13. Respeto
14. Religión

Lista elegida

1. Vida y salud física y mental
2. Integridad y seguridad física
3. Relaciones sociales
4. Empoderamiento
5. Educación y conocimiento
6. Acceso y control de los recursos privados y públicos
7. Reproducción social y cuidado no remunerado
8. Trabajo remunerado y otros proyectos
9. Protección y medio ambiente
10. Movilidad
11. Autonomía del tiempo y actividades lúdicas
12. Respeto y dignidad, religión y espiritualidad

- Descripción de los programas y su clasificación conforme a su efecto en las capacidades afectadas
 - Impacto del trabajo invisible encubierto en la gestión del programa sobre las capacidades
- Análisis de los indicadores de evaluación y seguimiento de cada programa
- Redacción de las observaciones resultantes del programa
 - Evaluación del programa de acuerdo con el cumplimiento del Mandato Constitucional (ART. 9)
 - Elaboración de la matriz para cada centro gestor
 - Consolidación de todas las matrices de los centros gestores

Descripción de los programas y su clasificación conforme a su efecto en las capacidades afectadas

Capacidades afectadas por el programa 3110 Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<u>Vida- salud</u>	<u>Integr y seg</u>	<u>Rel. sociales</u>	<u>Empod.</u>	<u>Educ y con</u>	<u>Acc recurs</u>	<u>Repr y cuid</u>	<u>Trab. remun.</u>	<u>Prot y medio</u>	<u>Movilidad</u>	<u>Auton tiempo</u>	<u>Respet- dign.</u>
actividades del programa*:												
1.- Dirigir y coordinar salud pública, cohesión del SNS...	X											
2.- Facilitar la cohesión del SNS y coop CCAA	X											
3.- Garantizar cumpl compet sanit. Estado y CCAA	X											
4.- Consolidar y des. sistema inf. del SNS	X											
5.- Desarrollar la infraestructura de la calidad.	X											
6.- Desarrollar el Observatorio del SNS	X											
7.- Mantener el Observatorio de Salud de la Mujer.	X				X		X					

(*) En la descripción de cada programa de los PGE se hace referencia a "objetivo/actividad" de forma conjunta (véase pág. 148 de este trabajo)

Evaluación del programa

- Después de analizar el programa 465 A se ha observado que intenta reducir la desigualdad de género.
- Por tanto, cumple con el mandato constitucional del artículo 9 apartado 2. de forma favorable.
- No obstante deberá intensificar en años sucesivos su esfuerzo para que este mandato constitucional se refleje en la totalidad de sus objetivos y actividades

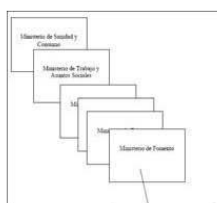
Elaboración de la matriz para cada centro gestor

Ejemplo
Ministerio de Sanidad y Consumo

Capacidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	observaciones	valoración
Programas														
231A: Plan Nacional sobre Drogas	X				X									
311M: Direc y Serv Grales Sanidad														
311O: Cohesion y Calidad del SNS	X												Debe mejorar	Favorable
313A Oferta y Uso Racional Medic	X													
313B: Salud Públ y Sanidad Ext	X							X						
313C: Seguridad Alimentaria	X													
465A: Investigación Sanitaria	X				X								Debe mejorar	Favorable
492O: Defensa Consum Inform y ...	X		X											

Consolidación de todas las matrices de los centros gestores



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Importe (m€)	observaciones	valoración
Sección 1															
Programas:															
NNNN1															
NNNN"															
.....															
Sección 26: Mº de Sanidad y Consumo															
Programas:															
231ª Plan Nacional sobre Drogas															
311 O Cohesión y Calidad SNS			X		X									Debe mejorar favorable	
313 A: Oferta y Uso Racional de Medic y Prod Sanitarios															
313B: Salud Pública y Sanidad Exterior			X												
465 A: Investigación Sanitaria			X											Debe mejorar favorable	
492 O: Defensa Consum. e Inform y Atenc al Ciudadano			X					X							
313C: Seguridad Alimentaria			X												
311M: Dirección y Servicios Generales de Sanidad			X		X										
.....															
Sección 15															
Programas:															
YYYY1															
YYYY2															
.....															
Total recursos destinados a PIO															
Total recursos destinados a PI															
Total recursos destinados a PA															

Análisis de los datos obtenidos desde una perspectiva macroeconómica y temporal para procede a su evaluación global.

A la vista de los resultados ofrecidos en la matriz consolidada, se procederá a la evaluación del conjunto. Para ello, deberán contemplarse los resultados obtenidos desde una perspectiva cuantitativa en comparación con ejercicios presupuestarios anteriores para conocer si se produce un incremento o disminución de las cantidades asignadas a aquellos programas que tienen una incidencia directa o indirecta sobre las capacidades, su comparación con el crecimiento o disminución del total presupuestario, si su relación respecto al PIB aumenta o disminuye, etc.

Ingresos impositivos

Impacto de los impuestos

Analizando el impacto de los Ingresos teniendo en cuenta la diferente situación socioeconómica de mujeres y hombres y la desigual distribución de la carga de trabajo de cuidado en el ámbito familiar.

- La discriminación explícita en razón de género se manifiesta de manera más palpable en los impuestos directos que recaen sobre las personas físicas (IRPF, I Patrimonio, Sucesiones y Donaciones)
- Los impuestos indirectos no tienden a mostrar un sesgo explícito en razón de género pues el tributo se devenga en la adquisición de bienes y servicios o en la transmisión de bienes y derechos.



IRPF

El análisis debe abarcar:

- Impacto de los mínimos exentos y tipos de gravamen
- Impacto en las rentas salariales de mujeres y hombres
- Impacto sobre otras rentas percibidas (capital, etc.)
- Impacto de la estimación de bases imponibles por módulos
- Reducciones y deducciones
- Capacidad normativa de las CCAA

Impuesto sobre el patrimonio

- Los bienes y derechos exentos
- La "empresa familiar"
- Los derechos consolidados en los planes de pensiones
- El límite de la cuota íntegra
- Competencias de las Comunidades Autónomas



Otras figuras impositivas

- Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones
- Impuesto sobre Sociedades
- Impuesto sobre el Valor Añadido
- Impuestos Especiales

Indicadores

- índice de penalización fiscal
- Índice de Gini
- Kakwani
- Reynolds-Smolensky
- Pfäler, etc.

Beneficios fiscales

Beneficios fiscales: concepto

- Un determinado hecho imponible o parámetro aplicable al impuesto se desvía de la estructura del mismo (ej.: la deducción por maternidad).
- Que esta alteración de la estructura beneficie a una determinada actividad o grupo de contribuyentes (por ej.: únicamente a las madres de hijos/as menores de 3 años que trabajen en el mercado laboral)
- Que persiga un objetivo particular fácilmente identificable (ej.: facilitar la conciliación)
- Que el objetivo perseguido pueda ser alcanzado con otros instrumentos, en especial con gasto directo (por ej.: ofreciendo a estas madres guarderías públicas gratuitas)
- Que el beneficio fiscal pueda ser eliminado fácilmente del sistema fiscal

Los beneficios fiscales suponen una pérdida de ingresos superior al 40% de los ingresos

Los/as beneficiarios/as son las personas que tienen ingresos para declarar

3.c.- Beneficios Fiscales ¿a quienes benefician y a quienes perjudica su existencia? (cont.)

- 1.- Necesaria revisión de los Beneficios Fiscales recogidos en los PGE: no están todos (en 1999 dejaron de recogerse los correspondientes a la reducción por hijos/as)
- 2.- Identificación de los Beneficios Fiscales con el Programa de Gasto correspondiente (ej. Deducción por vivienda → Programa XXX)
- 3.- Análisis del Beneficio Fiscal desde la perspectiva de género (al igual que el gasto de ese Programa)

Matriz de capacidades de los beneficios fiscales del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y su equivalente grupo de programa o programa

<u>Beneficio fiscal</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>Capacidades Programa equivalente:</u>
I.1 Reduc por rendimientos del trabajo								X					241 Promoción del empleo y de la inserción laboral.
I.2 Prolongación laboral								X					241 Promoción del empleo y de la inserción laboral.
I.3 Movilidad geográfica								X					241 Promoción del empleo y de la inserción laboral.
I.4 Reduc por aport a sistemas de prev social						X							211 Pensiones contributivas
I.5 Reduc por arrendamientos de viviendas						X							261 Acceso a la vivienda y fomento de la edificación.
I.6 Reduc por el cuidado de hijos/as <3 años			X	X							X		232B Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
I.7 Reduc por aport a patrim prot de discapacitados						X							212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales
I.9 Deducción por invers vivienda habitual						X							261 Acceso a la vivienda y fomento de la edificación.
.....													



Impacto de género de los PGE

Será el efecto combinado de:

- 1.** Impacto de género de los Programas de Gasto
- 2.** Impacto de género de los Ingresos (impuestos)
- 3.** Impacto de género de los Beneficios Fiscales



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

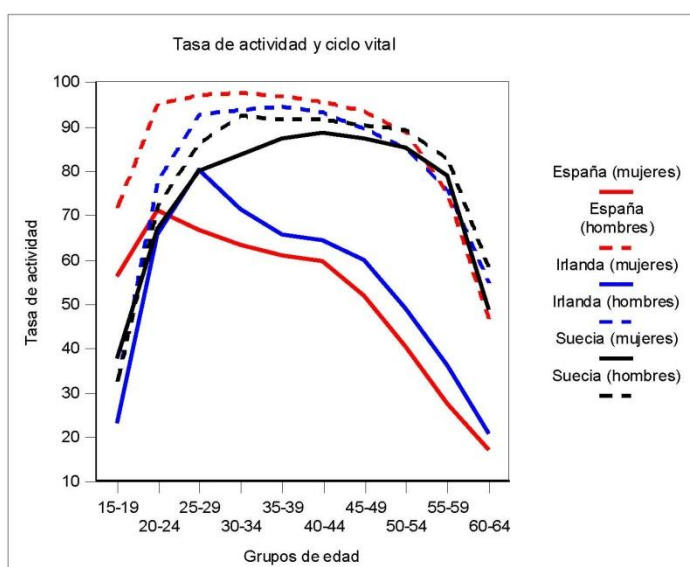
II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

La política impositiva y de empleo: una
conciliación pendiente

Prof. Dra. Dña. Paloma de Villota Gil-Escoin
Profesora Titular de Economía Aplicada
Universidad Complutense de Madrid

Análisis de la política
económica desde la
perspectiva de género.

La política impositiva y de
empleo: una conciliación
pendiente



Situación en el 2008 (EPA 3er trimestre)

	Total	Varones	Mujeres
Tasa de actividad	59,95	69,81	50,46
Tasa de ocupación	53,16	62,60	44,07
Tasa de desempleo	11,33	10,32	12,66



Política de empleo

Cumbre de Luxemburgo para el empleo (1997)

- 1) Mejora de la capacidad de inserción profesional
- 2) Desarrollo del espíritu de empresa
- 3) Fomento de la capacidad de los trabajadores y de las empresas
- 4) Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades

Programa Nacional de Acción para el Empleo (PNAE)

- Diez directrices, de las cuales:
- **Sexta:** Igualdad entre hombres y mujeres (tasa de empleo y desempleo y nivel de remuneración)
 - PNAE 2004. Recomendación a España para que mejore los servicios para el cuidado infantil (menores de 3 años escolarizados 12,1%) y personas dependientes



Programa Nacional de Acción para el Empleo (PNAE)

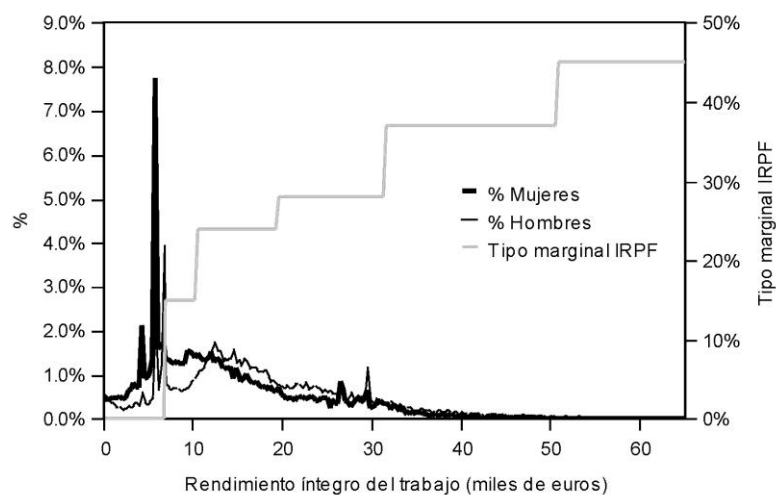
- **Octava**: Hacer que trabajar resulte rentable [...]

“Examinarán y, llegado el caso, reformarán los sistemas fiscales y de prestaciones sociales así como su interacción [...] con objeto de eliminar las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad, y de estimular la participación en el empleo de las mujeres...”

- El PNAE del año 2004, en el apartado correspondiente a la actualización de la respuesta política para 2003-2006, España resalta el efecto positivo de la reforma fiscal parcial que había entrado en vigor a principios de 2003, con la implantación de una serie de medidas para reducir la carga fiscal de los trabajadores, aludiendo de forma explícita a la reducción de los tipos impositivos:

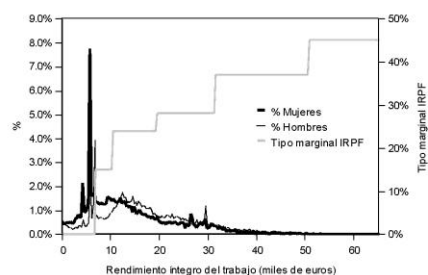
“La reforma parcial del IRPF que entró en vigor en 2003 introdujo una serie de medidas dirigidas a disminuir la carga fiscal de los trabajadores. La reducción por rendimientos del trabajo en IRPF aumentó un 7% con carácter general y un 17% para las rentas bajas. Asimismo, se redujeron los tipos de la tarifa, de forma que el tipo máximo pasó del 48% al 45% y el mínimo bajó del 18% al 15%”

Función de densidad por sexo y tipos marginales del IRPF, ejercicio 2004

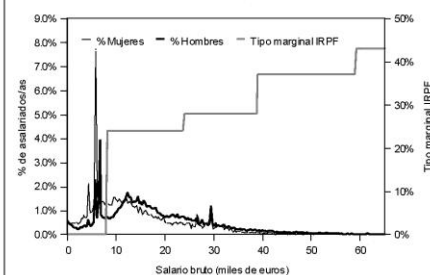


Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra AEAT-IEF IRPF 2004 (941.029 declaraciones extraídas por muestreo estratificado aleatorio)

Función de densidad por sexo y tipos marginales del IRPF, ejercicio 2004



Función de densidad y tipos marginales del IRPF
Tarifa 2007



Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra AEAT-IEF IRPF 2004 (941.029 declaraciones extraídas por muestreo estratificado aleatorio)



Estrategia para el Crecimiento y el Empleo 2005

Revisión de la Estrategia de Lisboa:
reducción del objetivo inicial sobre el
empleo del 60% a 57%

24 Directrices: (6) macroeconómicas, (7)
microeconómicas y (11) sobre el empleo.

Directrices macroeconómicas:

1. Garantizar la estabilidad económica para un crecimiento sostenible.
2. Salvaguardar la sostenibilidad económica y presupuestaria, previa a la creación de más empleos.
3. Propiciar una asignación eficiente de los recursos orientada al crecimiento y al empleo.
4. Velar por que la evolución salarial contribuya a la estabilidad macroeconómica y al crecimiento.
5. Reforzar la coherencia de las políticas macroeconómicas, estructurales y de empleo.
6. Contribuir al dinamismo y al buen funcionamiento de la UEM.



Directrices microeconómicas

7. Incrementar y mejorar las inversiones en investigación y desarrollo, en particular en el sector privado, para crear un espacio europeo del conocimiento.
8. Facilitar la innovación en todas sus formas.
9. Facilitar la difusión y la utilización eficaz de las TIC y construir una sociedad de la información plenamente integradora.
10. Reforzar las ventajas competitivas de la base industrial.
11. Fomentar la utilización sostenible de los recursos y reforzar las sinergias entre la protección del medio ambiente y el crecimiento.
12. Desarrollar y profundizar el mercado interior
13. Garantizar la apertura y la competitividad de los mercados dentro y fuera de Europa y cosechar los frutos de la globalización.

18. Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.

19. Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas.

Programa Nacional de Reformas (PNR) 2005-2008

Dos objetivos fundamentales:

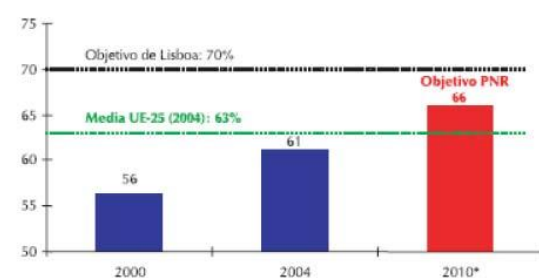
- Alcanzar en 2010 la convergencia plena en renta *per cápita*
- Superar en ese año la tasa de empleo de la Unión Europea.

El PNR constituye una referencia fundamental para analizar la política económica del Gobierno para el periodo 2005-2010. Su cumplimiento exige el aumento de la participación laboral de las mujeres, es decir reducir tanto su tasa de inactividad como su tasa de paro, dado que el margen de maniobra en lo que se refiere a la tasa actividad y paro de los hombres es muy inferior (véase Cuadro siguiente).

		Tasa de paro (%)	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)
España (2004)	Masculina	8	80	74
	Femenina	15	57	48
	TOTAL	11	69	61
UE-25 (2004)	Masculina	8	77	71
	Femenina	10	62	56
	TOTAL	9	70	63
PNR (2010)		-	-	66

FUENTE: INE, Eurostat y elaboración propia (OEP).

En el año 2005, se abandonó el objetivo del Consejo de Lisboa del año 2000, que recomendaba alcanzar una tasa global de empleo en los Estados miembros de 70% y se rebajó a 66%



FUENTE: INE.

7 Objetivos específicos y uno adicional

- 1. Reducir significativamente el ratio de deuda pública en relación al PIB, hasta el 34% en 2010
- 2. Aumentar la red ferroviaria hasta los 35 km/1.000km² en 2010
- 3. Reducir a la mitad (hasta el 15%) la tasa de abandono escolar prematuro en 2010,
- 4. Duplicar la inversión en I+D hasta el 2% del PIB en 2010
- 5. Mejorar la posición española en relación con los indicadores de competencia
- 6. Aumentar la tasa de empleo femenina desde el 48% hasta el 57%, superando la media europea. Reducir la tasa de desempleo juvenil desde el 22,1% hasta el promedio actual de la UE-25 (18,6%) en 2010. Se establece un objetivo intermedio del 19,3% para 2008. Reducir la siniestralidad laboral, medida como índice de incidencia¹⁰.
- 7. Aumentar la creación de empresas en un 25% mediante el fomento del espíritu emprendedor, especialmente entre jóvenes y mujeres.
- Objetivo adicional: Aumentar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂ desde el 40% hasta el 24% entre 2008 y 2012.

El Programa Nacional de Reformas, en su intento de plasmar las veinticuatro directrices integradas de la nueva Estrategia de Lisboa, establece 7 ejes de actuación para vertebrar la Política Económica e incorporar las 24 directrices:

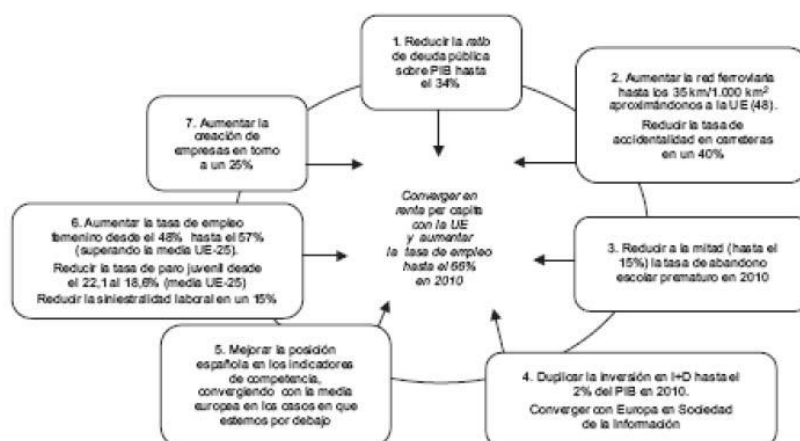
- **1: Refuerzo de la Estabilidad Macroeconómica y Presupuestaria.**
- 2: El Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte (PEIT) y del Programa de Actuaciones para la Gestión y Utilización del Agua (AGUA).
- 3: Aumento y mejora del capital humano.
- 4: La estrategia de I+D+I (INGENIO 2010).
- 5: Más competencia, mejor regulación, eficiencia de las Administraciones Públicas y competitividad.
- **6: Mercado de Trabajo y Diálogo Social.**
- 7: El Plan de Fomento Empresarial.

Gráfico 25. Ejes del Programa Nacional de Reformas



GRÁFICO 8

LOS SIETE EJES DEL PNR-OBJETIVOS ESPECÍFICOS



FUENTE: PNR (2005b).

Evolución temporal

Reforma del IRPF (período de vigencia)	Índice	forma
Ley 44/1978 (1979-1985)	1	Acumulación
Ley 48/1985 (1986-1987)	0.3128	Ded. variable
Ley 20/1989 (1988-1990)	--	Opcional
Ley 18/1991 (1991-1998)	0.669	Opcional
Ley 40/1998 (1999-2002)	0.743	Opcional
Ley 46/2002 (2003-2005)	0.727	Opcional
Ley 46/2002 modificada (2006)	0.685	Opcional
Ley 35/2006 (2007...)	0.718	Opcional

(Fuente: elaboración propia)

La política impositiva y de empleo: una conciliación pendiente

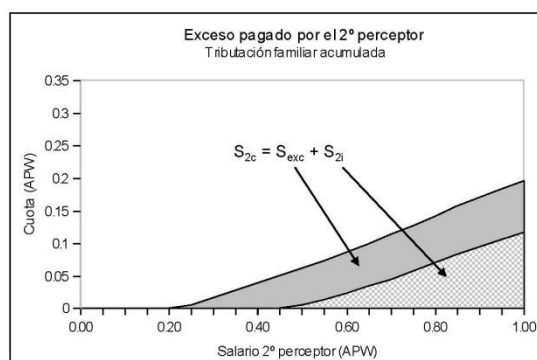
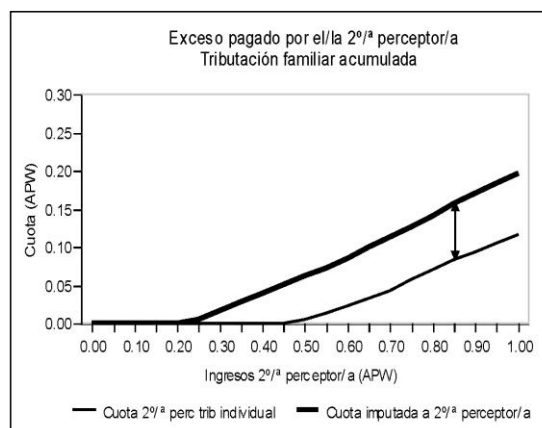
De acuerdo con ello, los regímenes fiscales de los países de la Unión Europea quedarían enmarcados en el siguiente cuadro:

Tributación individual	Comentario
Austria	Deducción por cónyuge dependiente
Dinamarca	La deducción personal no utilizada por escasez de rentas es transferida al otro cónyuge
Finlandia	--
Grecia	Los miembros de la familia presentan sus declaraciones en un documento único
Holanda	Acumulación de rentas de capital para el cónyuge con mayores ingresos
Italia	Deducción por cónyuge dependiente
Reino Unido	Deducción por cónyuge que trabaja menos de 16 horas semanales
Suecia	--
Tributación conjunta	
Bélgica (*)	"Cociente conyugal": las rentas de trabajo se gravan separadamente. Si uno de los cónyuges no los obtiene se le atribuye un porcentaje de las del otro
Francia	Cociente familiar
Luxemburgo	Splitting
Portugal	Splitting con deducción por matrimonio
Tributación opcional	
Alemania	Individual/Splitting
España	Individual/Acumulada
Irlanda	Individual/Acumulada/Splitting

(*) Se considera como tributación conjunta por ser la familia el sujeto pasivo

(Fuente: elaboración propia a partir de OECD *Taxing wedges*, Paris, 2000 y *Fiscalidad Europea Básica*, Editorial CISS, 2000)

Índice de discriminación

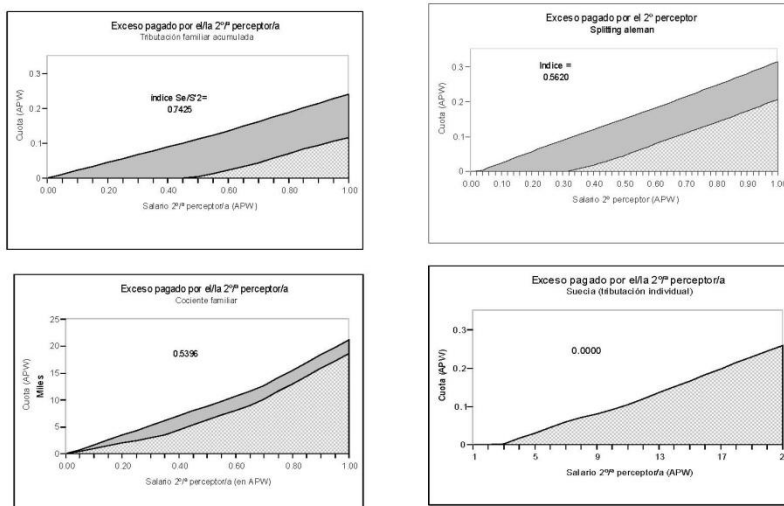


$$I = S_{exc} / S_{2c}$$

$$I = 1 - (S_{2i} / S_{2c})$$

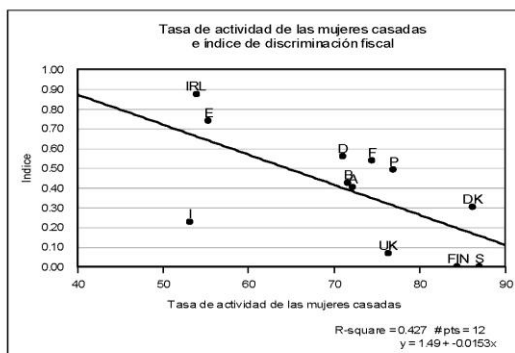
$$I = \left[\int f_2(y) \cdot dx - \int f_2(y) \cdot dx \right] / \int f_2(y) \cdot dx$$

Valores del índice para España (conjunta), Alemania (splitting), Francia (cociente familiar) y Suecia (individual)

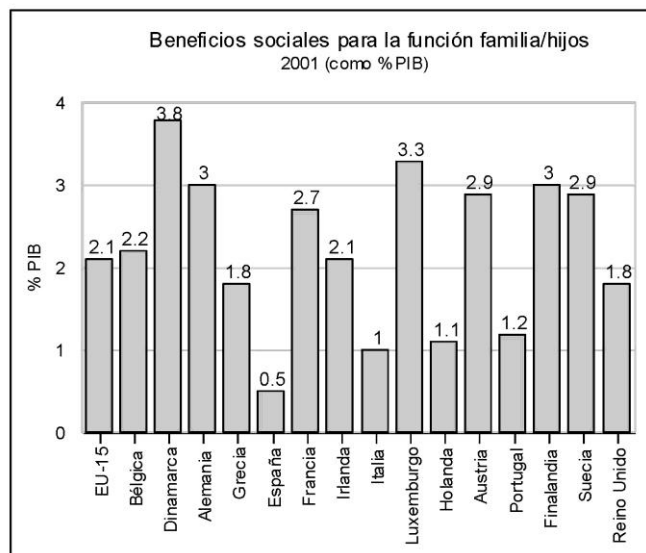


Índice de penalización fiscal

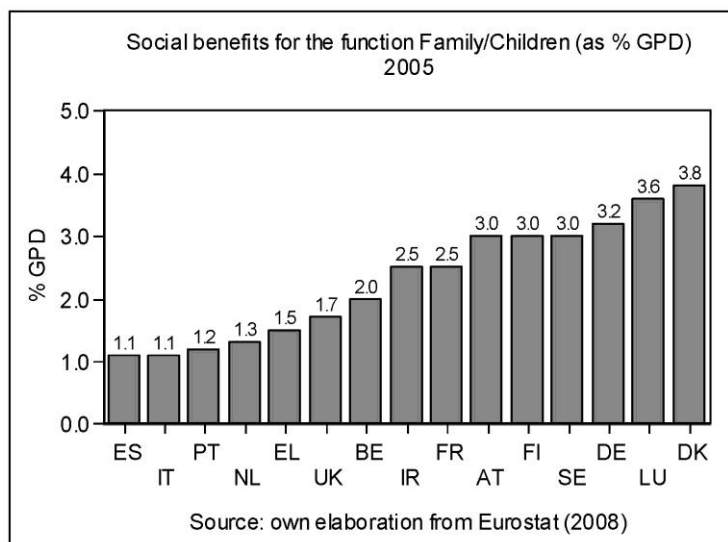
Alemania	0.5620
Austria	0.4041
Belgica	0.4282
Dinamarca	0.3039
España	0.7425
Finlandia	0.0000
Francia	0.5396
Irlanda	0.8777
Italia	0.2289
Portugal	0.4945
Reino Unido	0.0698
Suecia	0.0000



	Tasa de actividad de las mujeres casadas	Índice de discriminación fiscal
Alemania	71.1	0.5620
Austria	72.2	0.4041
Belgica	71.6	0.4282
Dinamarca	86.2	0.3039
España	55.3	0.7425
Finlandia	84.4	0.0000
Francia	74.5	0.5396
Irlanda	54.0	0.8777
Italia	53.2	0.2289
Portugal	76.9	0.4945
Reino Unido	76.4	0.0698
Suecia	87.0	0.0000



(Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat *European Social Protection Expenditure and Receipts. Data 1991-2002*, Brussels 2005, p 79)



(Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat *European Social Protection Expenditure and Receipts. Data 1997-2005*, Brussels 2008)

Cobertura del cuidado de menores de 0 a 3 años de edad

	Centros privados y públicos		Centros públicos	
	Año	0 a 3 años	Año	0 a 3 años
Alemania	2000	10		
Alemania RF			1996	2.2
Alemania RD			1996	41.3
Austria	1998	4	1994	3
Bélgica	2000	30	1993	30
Dinamarca	1998	64	1994	48
España	2000	5	1993	2
Finlandia	1998	22	1994	21
Francia	1998	29	1993	23
Grecia	2000	3	1993	3
Holanda	1998	6	1993	8
Irlanda	1998	38	1993	2
Italia	1998	6	1991	6
Luxemburgo	Nd	nd	Nd	nd
Portugal	1999	12	1993	12
Reino unido	2000	34	1993	2
Suecia	1998	48	1994	33

Noruega 1997 40 1995 31
(Fuente, elaboración propia a partir de: para centros públicos European Commission *Care in Europe*, p. 27 (reproducido de *Deven, Inglis, Moss, Petrie, 1997 Table 1.1*) y para centros privados y públicos OECD *Employment Outlook*, June 2001, p. 144)



Cobertura de atención a las personas mayores

	% de mayores de 65 años en cuidado <u>institucional</u>	% de mayores recibiendo o servicios de cuidado a <u>domicilio</u>
Austria	4,7(0)	3,0(0)
Bélgica	4,0(S)	6,0(0)
Dinamarca	5,7(0)	17,0(0)
Finlandia	7,2(0)	24,0(0)
Francia	3,0(S)	7,0(S)
Alemania	5,0 (R)	3,0(S)
Grecia ()	0,5 (S)	
Islandia	alto (R)	Alto (R)
Irlanda	5,0 (S)	3,0(S)
Italia	2,0(S)	1,3 (R)
Holanda	10,0(S)	8,0(0)
Noruega	7,1(0)	14,0(0)
Portugal	5,0 (R)	1,5 (R)
España	2,8(0)	1,0(S)
Suecia	5,4(0)	13,0(0)
Reino Unido	5,1(0)	13,0(0)

(O) OCDE. Datos para 1986-94
(S) Anttonen, Sipilä (1996). Datos para 1985-92, excepto
Bélgica: 1981
(R) Informe de Expertos. Datos para: 1994 para Alemania,
1995 para Islandia y 1994 para Portugal
(*) 20 proyectos piloto sobre cuidado a domicilio en marcha
y 112 que comenzarán en 1998
(Fuente: European Commission (DG V/D/5): *Care in Europe*.
Brussels, 1998, p. 35)

Variables utilizadas para la elaboración del índice de conciliación

País	índice de discriminación Fiscal	Atención a menores		Atención a mayores	
		% cobertura	Gasto público	% cobertura	Gasto público
	A	B	B1	C	C1
Suecia	0.0000	33.00	1.78	18.40	5.78
Finlandia	0.0000	21.00	3.21	31.20	8.42
Reino Unido	0.0698	2.00	0.16	18.10	0.96
Italia	0.2289	6.00	0.12	3.30	0.98
Dinamarca	0.3039	48.00	3.80	22.70	10.81
Alemania*	0.5620	2.20	0.24	8.00	0.69
Austria	0.4041	3.00	2.14	7.70	7.34
Bélgica	0.4282	30.00	1.22	10.00	4.14
Portugal	0.4945	12.00	0.73	6.50	3.95
Francia	0.5396	23.00	0.24	10.00	0.91
España	0.7425	2.00	0.08	3.80	0.98
Irlanda	0.8777	2.00	2.54	8.00	5.28
Val Mínimo	0.0000	2.00	0.08	3.30	0.69
Val Máximo	0.8777	48.00	3.80	31.20	10.81

A = Índice de discriminación fiscal del impuesto personal sobre la renta (elaboración propia)

B = Proporción de niños menores de 3 años que asisten a servicios de cuidado (públicos). Fuente: *Care in Europe 1998*, p 27 (reproducido de Deven, Inglis, Moss, Petrie, 1997. Tabla I.I)

B1 = Beneficios sociales para la función familia/hijos (como porcentaje del PIB en 2001) dividido por el número de niños y niñas menores de 15 años en 2001. Fuente: Comisión Europea *European Social Protection Expenditure and Receipts. Data 1994-2002*, p 70. Luxemburgo 2003 y EUROSTAT.

C = Proporción de personas mayores con atención en cuidado Institucional y domiciliario. OECE: *A caring World*. Paris 1999, pág. 120

C1 = Beneficios sociales para la función Mayores (como porcentaje del PIB en 2001) dividido por el número de personas mayores de 65 años en 2001. Fuente: *European Social Protection Expenditure and Receipts. Data 1994-2002*, p 79. Luxemburgo 2003 y EUROSTAT

Valores normalizados de las variables

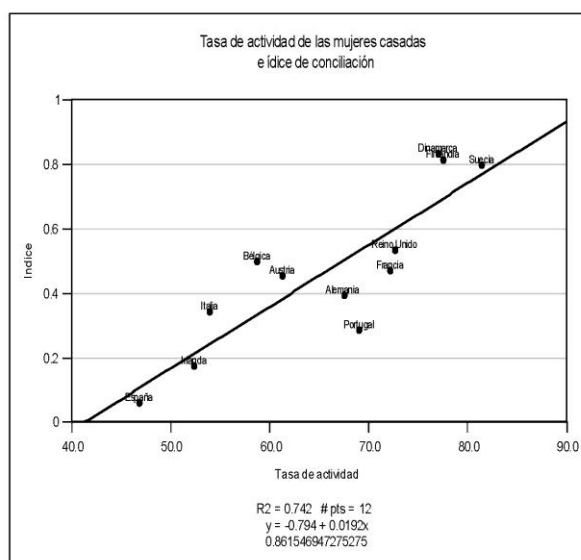
Ajuste a una escala que oscila entre 0 y 1
 $(V_i - \text{mínimo}) / (\text{Máximo} - \text{mínimo})$

En el caso específico del índice fiscal, se toma
 $1 - I_i$

<u>País (Pi)</u>	<u>F</u>	<u>N</u>	<u>N1</u>	<u>M</u>	<u>M1</u>
Suecia	1.0000	0.6739	0.4574	0.5412	0.5028
Finlandia	1.0000	0.4130	0.8416	1.0000	0.7634
Reino Unido	0.9205	0.0000	0.0210	0.5305	0.0260
Italia	0.7392	0.0870	0.0105	0.0000	0.0281
Dinamarca	0.6538	1.0000	1.0000	0.6953	1.0000
Alemania*	0.3597	0.0043	0.0410	0.1685	0.0000
Austria	0.5396	0.0217	0.5543	0.1577	0.6571
Bélgica	0.5121	0.6087	0.3053	0.2401	0.3412
Portugal	0.4366	0.2174	0.1742	0.1147	0.3223
Francia	0.3852	0.4565	0.0427	0.2401	0.0211
España	0.1540	0.0000	0.0000	0.0179	0.0283
Irlanda	0.0000	0.0000	0.6601	0.1685	0.4536

Ponderación de los valores normalizados e índice de conciliación

	Índice de penalización Fiscal	Atención a menores		Atención a mayores		<u>Índice Conciliación</u>
		% de cobertura	Gasto público	% cobertura	Gasto público	
	6/16	3/16	3/16	2/16	2/16	
	<u>F</u>	<u>N</u>	<u>N1</u>	<u>M</u>	<u>M1</u>	
Suecia	0.3750	0.1264	0.1364	0.0677	0.0909	0.7963
Finlandia	0.3750	0.0774	0.1420	0.1250	0.0947	0.8142
R Unido	0.3452	0.0000	0.0739	0.0663	0.0492	0.5346
Italia	0.2772	0.0163	0.0284	0.0000	0.0189	0.3409
Dinamarca	0.2452	0.1875	0.1875	0.0869	0.1250	0.8321
Alemania*	0.1349	0.0008	0.1420	0.0211	0.0947	0.3935
Austria	0.2023	0.0041	0.1364	0.0197	0.0909	0.4534
Bélgica	0.1921	0.1141	0.0966	0.0300	0.0644	0.4972
Portugal	0.1637	0.0408	0.0398	0.0143	0.0265	0.2851
Francia	0.1445	0.0856	0.1250	0.0300	0.0833	0.4684
España	0.0578	0.0000	0.0000	0.0022	0.0000	0.0600
Irlanda	0.0000	0.0000	0.0909	0.0211	0.0606	0.1726



País	Tasa actividad	Índice
Suecia	81.5	0.7963
Finlandia	77.6	0.8142
Reino Unido	72.7	0.5346
Italia	54.0	0.3409
Dinamarca	77.1	0.8321
Alemania	67.6	0.3935
Austria	61.3	0.4534
Bélgica	58.8	0.4972
Portugal	69.1	0.2851
Francia	72.2	0.4684
España	46.9	0.0600
Irlanda	52.4	0.1726

Coef correlacion = 0.8615469

Evolución temporal

Reforma del IRPF (periodo de vigencia)	Índice	forma
Ley 44/1978 (1979-1985)	1	Acumulación
Ley 48/1985 (1986-1987)	0.3128	Ded. variable
Ley 20/1989 (1988-1990)	--	Opcional
Ley 18/1991 (1991-1998)	0.669	Opcional
Ley 40/1998 (1999-2002)	0.743	Opcional
Ley 46/2002 (2003-2005)	0.727	Opcional
Ley 46/2002 modificada (2006)	0.685	Opcional
Ley 35/2006 (2007...)	0.718	Opcional

(Fuente: elaboración propia)

Trabajo de cuidado no remunerado

A.81 - Time use of women and men aged 25-44, period 1998-2004 (minutes per day)

	All countries		BE	DE	EE	ES	FR	IT	LV	LT	HU	PL	SI	FI	SE	UK
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Personal care total	654	639	657	638	644	619	634	637	648	648	703	689	660	658	623	636
Employment total	176	308	179	277	158	275	190	264	181	327	187	300	163	342	285	362
Study total	11	11	7	6	13	15	6	4	17	17	6	9	13	9	10	8
Domestic work total	278	116	271	147	260	131	297	148	287	94	268	123	308	73	223	89
Food preparation	60	17	54	20	43	15	75	20	68	19	58	17	67	8	57	13
Washing, cleaning, ironing	32	16	35	23	28	19	85	16	89	13	95	19	132	10	58	7
Gardening	4	6	5	12	5	5	9	7	1	3	5	7	2	4	11	8
Shopping and services	34	20	33	22	35	23	29	20	32	16	26	23	33	16	20	10
Childcare total	60	22	54	27	59	23	56	20	62	22	50	16	59	21	41	8
Volunteer work and help total	9	10	8	10	11	13	8	15	8	6	9	13	8	4	8	11
Leisure total	228	264	230	260	266	289	231	285	220	262	201	233	198	248	196	241
Social life total	53	53	48	41	71	64	40	36	50	56	44	42	46	57	34	35
Sports total	21	26	14	20	25	24	16	28	33	39	22	30	24	31	19	26
TV and video	94	114	103	121	87	105	115	154	85	102	97	110	69	89	95	104
Travel total	79	88	88	101	82	92	69	81	77	83	63	70	87	103	82	92
Travel to/from work	21	36	:	:	17	34	21	27	26	40	20	32	22	43	31	42
Travel for shopping, children	28	17	:	:	31	19	21	22	23	11	:	:	28	13	27	17
Travel for leisure	25	29	:	:	27	31	24	25	23	27	:	:	25	34	19	26

Source: Eurostat, national time use surveys, 1998-2004

**Tiempo en actividades relacionadas con trabajo doméstico
y cuidado infantil**
(min/día) De 25 a 44 años - Período 1998 a 2004

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Muj/Hom (%)
Italia	308	73	235	422%
España	287	94	193	305%
Francia	268	123	145	218%
Reino Unido	262	123	139	213%
Finlandia	256	126	130	203%
Alemania	260	131	129	198%
Belgica	271	147	124	184%
Suecia	239	142	97	168%

Fuente: Eurostat: A statistical portrait p.203

**Cuidado infantil recogido en el total (cuadro
anterior) (min/día)**

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Muj/Hom (%)
Francia	50	16	34	313%
España	62	22	40	282%
Italia	59	21	38	281%
Finlandia	64	23	41	278%
Reino Unido	63	23	40	274%
Alemania	59	23	36	257%
Suecia	63	30	33	210%
Belgica	54	27	27	200%



Políticas Públicas

Política Presupuestaria en:
Pensiones y atención pública domiciliaria y
en centros de día o residencias
Cuidado infantil: transferencias o guarderías



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Comunicaciones



POLÍTICAS PÚBLICAS FAMILIARES DE CONCILIACIÓN Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

CRISTINA GUIRAO MIRÓN

Introducción: políticas familiares y estados de bienestar.

La institución familiar ha sido objeto de importantes cambios estructurales en nuestro país y en el mundo entero. Los cambios que ha sufrido esta institución tradicional, en los últimos años, se traducen en cambios sociales importantes. Dichos cambios se reflejan en la creciente preocupación política y social. La familia es una de los objetivos importantes de los estados de bienestar y el diseño de sus políticas familiares está hecho pensando en la mejora social de sus ciudadanos.

En principio, resulta incómodo que un espacio privado, como la familia, pueda ser susceptible de un diseño por parte de las políticas públicas, es decir, que el Estado legítimamente puede ordenar y diseñar el ámbito de nuestras vidas privadas. Este argumento de la intromisión del Estado en nuestras vidas, fuertemente individualista y de emoción liberal, no tiene en cuenta que los problemas que atañen al ámbito de lo privado se deslizan, en todo un segmento de la población, hacia el espacio público. Que hay problemas privados que afectan a toda la ciudadanía o a todo un colectivo ciudadano. De nuevo la separación liberal entre público y privado esconde un residuo patriarcal. En el ensayo de Stuart Mill: *The Subjection of Women*, 1869, se expone cómo los principios del liberalismo no pueden universalizarse para abarcar a las mujeres en la esfera pública sin provocar un problema acerca de la estructura patriarcal de la vida privada. La separación liberal privado/público esconde desigualdades estructurales que entran en contradicción con su vocación de principios universalizadores.

De hecho, la concepción sólo pública de la ciudadanía margina al espacio privado y se manifiesta, primeramente, en la ausencia de reconocimiento de derechos para este ámbito. Un ejemplo claro de lo que se ha tardado en reconocer públicamente el trabajo que se realiza en el espacio privado, y por lo tanto, la doble jornada de las mujeres que trabajan en los dos espacios, es la *Ley de Conciliación vida laboral y familiar* de 1999. Pero el problema de la conciliación de vida y trabajo, casa y el mundo laboral, no es un problema privado de las mujeres trabajadoras, es un problema de ciudadanía, pues compete a ciudadanas y ciudadanos de diversas unidades familiares, y es un problema, sobre todo y también, del Estado que ha de reorganizar sus instituciones, planificar sus infraestructuras y diseñar sus políticas públicas familiares para evitar el conflicto de ambos ámbitos. En definitiva, es un problema que, surgiendo en el ámbito privado, tiene una dimensión pública.

“Entiendo la política familiar como un conjunto de medidas públicas destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y actividades derivadas de ellas, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes. En este sentido, los



instrumentos concretos de la política familiar dependen de la naturaleza y del carácter de los recursos aportados a las familias desde el exterior, ya sea desde las mismas instancias públicas o por otros agentes bajo la previsión, el control y la responsabilidad de la Administración” (L. Flaquer, 2000: 12).

Así, si aceptamos que las políticas familiares son una de las dimensiones del Estado de bienestar, la caracterización de estos modelos o Estados dependerá del desarrollo de un tipo de políticas u otro. Dicho de otro modo: las actuales propuestas de políticas familiares implementadas en los países de la Unión Europea están asociadas con determinados regímenes de bienestar que se han desarrollado históricamente en el mundo occidental.

Una de las aportaciones más interesantes de Gøsta Esping- Andersen ha sido precisamente su tipología de los Estados o regímenes de bienestar ¹. Por régimen de bienestar entiende un conjunto integrado de relaciones entre el Estado, el mercado de trabajo y la estratificación social. En su ya clásico libro *Los tres mundos del Estado de bienestar* afirma que “una definición normal de manual es que el Estado de bienestar implica una responsabilidad estatal para asegurar unos mínimos básicos de protección social para sus ciudadanos” (G. Esping-Andersen, 1993: 37-38).

Este autor tipifica los diferentes modelos, según el reparto de responsabilidades entre el Estado, el mercado y la familia. Así, las variaciones internacionales en los derechos sociales y en la estratificación de los diferentes Estados, se deben a ordenamientos cualitativamente distintos entre: Estado, mercado y familia.

“El Estado de bienestar no puede ser entendido sólo en términos de los derechos que concede. También tenemos que tener en cuenta cómo las actividades del Estado están entrelazadas en la provisión social con las del mercado y el papel de la familia. Estos son los tres principios fundamentales a los que hay que dar mayor contenido antes de hacer ninguna especificación teórica sobre el Estado de bienestar” (G. Esping-Andersen, 1993: 41).

Así, cada régimen de bienestar incluye además de unas políticas sociales determinadas con sus derechos y prestaciones correspondientes, ciertas oportunidades laborales y un cierto grado de desigualdad. Los orígenes de cada uno se deben a distintas fuerzas históricas y siguen unas trayectorias de desarrollo cualitativamente diferentes.

¹ Antes de él, TITMUSS, Richard, en su libro publicado en 1958, *Política social*, Barcelona, Ariel, 1981, estableció una diferenciación hoy clásica entre Estados de bienestar residuales y Estados de bienestar institucionales. En los primeros, el Estado de bienestar asume la responsabilidad sólo cuando falla la familia y/o el mercado y procura limitar sus obligaciones a los grupos sociales marginales o necesitados. El modelo institucional se dirige a toda la población, es universalista y abarca un compromiso institucionalizado de protección social.



A partir de estas premisas distingue en el mundo occidental tres regímenes distintos de Estado de bienestar: el liberal, el corporativo y el socialdemócrata. Básicamente, en el modelo liberal, el mercado es el encargado de la provisión de bienestar, en el corporativo, el Estado posee un papel subsidiario dejando a la familia encargada de ocuparse de la satisfacción y necesidades de sus miembros, mientras que en el socialdemócrata, el Estado ocupa un lugar prioritario en el suministro de bienestar a la ciudadanía.

En la tipología del sociólogo danés, la contribución de las mujeres al Estado de bienestar pasa desapercibida, como también pasan inadvertidas la división sexual del trabajo. Estas fueron las principales críticas de las estudiosas feministas Mary Daly (1994: 101-117) y Jane Lewis (1992: 160-177). Precisamente, esta última autora planteó la necesidad de revisar el concepto régimen del bienestar a la luz del la diferenciación entre trabajo remunerado y no remunerado y de la importancia de la contribución de este último al bienestar de las familias. Lewis descubre que, bajo la alfombra de los Estados de bienestar, se esconde un modelo familiar que entiende al hombre como “varón sustentador” y a la mujer como “cuidadora”, concepción que sustenta la división sexual del trabajo. El Estado de bienestar perpetúa estos modelos, sin reflexión crítica y planifica la maqueta de sus derechos sociales para la ciudadanía, sin tener en cuenta la dimensión del trabajo no remunerado de la mujer y su importancia en el manteniendo del Estado y sin tener en cuenta que esta invisibilidad del trabajo de la mujer le impide ser considerada ciudadana depositaria de estos derechos sociales.

En otros términos, la tipología de los Estados de bienestar ignora la perspectiva de género; consideran que los modelos del Estado de bienestar contemporáneo se han desarrollado dando por supuesto el modelo de *male breadwinner* (hombre-“ganador-de-pan”), basado en la división sexual del trabajo, en donde los hombres son los responsables del mantenimiento económico de la familia y las mujeres las encargadas de los cuidados y el bienestar familiar. Así, las políticas sociales y familiares que surgen a la luz de este modelo, tienen a los hombres como beneficiarios principales de los derechos sociales por su situación permanente en el mercado de trabajo. Las mujeres son las grandes olvidadas dada la invisibilidad política, social y mercantil de su trabajo y sólo tenidas en cuenta como beneficiarias de derechos sociales, según la situación que el marido haya alcanzado en el mercado laboral.

Precisamente, un buen indicador de las políticas sociales europeas es el tema del varón más o menos sustentador o proveedor. Así se distingue entre Estados con presencia fuerte, mediana o débil del modelo de varón proveedor de recursos. El argumento es que la fortaleza o debilidad del modelo de proveedor masculino sirve como indicador de la forma en que las mujeres son tratadas en los sistemas de seguridad social, con relación al cuidado infantil y especialmente al tipo de participación de las mujeres casadas en el mercado de trabajo. Este modelo de hombre proveedor fuerte explica la ciudadanía de segunda clase de las mujeres. De igual manera, el indicador del grado de abandono del espacio doméstico de la mujer, en el sentido de nivel de desvinculación del espacio doméstico y progresiva



implicación en el espacio público, mide las políticas de igualdad efectiva de los Estados del bienestar.

Resumiendo, las políticas sociales de los Estados de bienestar se centran en beneficiar sólo con derechos sociales a aquellos trabajadores que participan del mercado, y el trabajo doméstico de la mujer es invisible, -como señaló Lewis, por no remunerado y no mercantilizado-; estas políticas, por tanto, reproducen las relaciones de subordinación y la división sexual del trabajo. Todos los subsidios como las jubilaciones, los seguros de desempleo, la atención a la salud, bajas y permisos de maternidad... están ligadas al trabajo asalariado. Por tanto, el trabajo que no cotiza, que es invisible, no está cubierto por el Estado de bienestar. Las mujeres que cuidan a los miembros de sus familias y se ocupan del trabajo doméstico no tienen acceso directo a prestaciones y servicios.

Trabajo remunerado/trabajo no remunerado

Nos encontramos con un dilema de difícil solución: la exigencia de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado con los mismos derechos y beneficios que los hombres y, al mismo tiempo, el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y doméstico por parte del Estado.

En el ámbito español, Cristina Carrasco (1998; 1999; 2000) y M. Ángeles Durán (2000), han desarrollado un interesante trabajo sobre cómo el trabajo doméstico y los cuidados representan actividades invisibles bajo la lógica del capitalismo. Por qué la producción de bienes y servicios que tiene lugar en la esfera familiar es considerada trabajo no-remunerado y es invisible.

En la confusión de los conceptos trabajo y empleo, señala M. A. Durán, radica gran parte del problema. Por empleo se entiende el trabajo pagado, remunerado, mientras que el concepto de trabajo es más amplio, abarca cualquier tiempo invertido en una ocupación que no necesariamente tiene que ser remunerada. Hay trabajos de voluntariado o trabajo doméstico del hogar no necesariamente pagados y que por tanto son invisibles y no contabilizan en las cuentas del Estado, pero -¿sólo es trabajo el tiempo vendido?, -se pregunta M. A. Durán. -No, claro que no. La propuesta de Durán de cambiar el sistema de cuentas para que el trabajo no remunerado también pueda ser reconocido y sus interesantes investigaciones para elaborar instrumentos de observación, con los que medir cómo se reparte el tiempo entre géneros, van en esta línea.

El trabajo, pues, en el sentido de empleo, de trabajo remunerado, es el concepto central de la ciudadanía asalariada o industrial que caracteriza al Estado de bienestar, siendo esta ciudadanía asalariada la única beneficiaria posible de los derechos sociales. Pero, hay toda una producción de bienes y servicios que realizan las mujeres en el espacio doméstico y en las tareas de cuidados que queda al margen del mercado y que nos lleva a replantearnos, primero, esta conceptualización del trabajo vigente, hoy; segundo, la disciplina de la que emerge dicha conceptualización: la



economía; y tercero, la estructura que la sustenta: la división sexual del trabajo del Estado de bienestar.

Así, la propuesta de M.A. Durán de poner al día los conceptos tradicionales para adaptarlos a las nuevas realidades (aceptar e impulsar cambios conceptuales necesarios para describir y visibilizar la realidad del espacio doméstico: gestación, prestación de servicios, cohesión afectiva...) permite medir mejor la realidad del trabajo doméstico. De hecho, la no participación directa en la producción de mercancías sólo recibe conceptualizaciones vicarias: *parados, jubilados, población inactiva, sus labores...* estas simplificaciones conceptualizan mal la situación real de la mayoría de los trabajos no remunerados.

“¿Por qué esta exclusión? La respuesta hay que buscarla en la historia social reciente y en las pugnas entre el capital y los restantes factores productivos. A través de la pugna entre empleadores y empleados se ha creado una cultura que incluye sus propias normas y su propio léxico, en la que el derecho sindical, el derecho del trabajo y la economía del trabajo son sus más destacadas manifestaciones” (M. Durán, 2000: 34).

El capitalismo al identificar producción con producción de mercado y el trabajo con el empleo, olvida categorizar este tipo de trabajo. De hecho, los estudios que se centran casi en exclusiva en la esfera de la producción mercantil, ocultan gran parte de los procesos de reproducción humana sin la cual el mercado no podría subsistir. La propuesta de Cristina Carrasco (C. Carrasco y M. Mayordomo, 2000), frente a la parcialidad e inadecuación de este planteamiento es trasladar el núcleo analítico del mercado a las personas. Así, en su propuesta de EPA (Encuesta de Población Activa) alternativa (EPA-NA), fija como criterio fundamental macroencuestas sobre usos del tiempo que permiten contar con datos valiosos sobre la multiplicidad de tareas que componen el trabajo del hogar y cómo se reparte este trabajo entre mujeres y hombres. El trabajo productivo y el doméstico, hasta ahora, se habían considerado dos ámbitos diferenciados, tanto en su análisis como en sí mismos. Sólo cuando los estudios se centran en la mujer se tienen en cuenta cómo estos dos mundos interactúan.

La EPA alternativa (EPA-NA) como propuesta metodológica de Cristina Carrasco tiene como marco de significación el hogar, recoge información de variables familiares (tipos de familia, estructura del hogar, ingresos totales, etc.) como indicadores de actividad de todas las personas que componen el hogar. Esto permitiría un cambio en el punto de vista de a quién se considera persona activa y en computo de la “carga global de trabajo”². Así, preguntas sobre número de horas dedicadas al trabajo remunerado; número de horas dedicadas a ayuda familiar (hijos, colegios...); número de horas de trabajo doméstico (cocinar, planchar, limpiar, fregar, etc.) permiten observar y medir mejor las horas de trabajo doméstico y reproductivo de mujeres y hombres, así como las diferentes situaciones familiares (monoparentales, parejas con hijos/as, etc.).

² Carga global de trabajo: este concepto ha sido desarrollado por Cristina Gracia Sainz (1999). Se define como la suma de trabajo remunerado y no remunerado, observada tanto desde un perspectiva individual como en su totalidad. La carga global es considerada como un todo, donde ambas partes: mercado y no mercado están interrelacionadas.



La disparidad en el volumen de la carga global de trabajo en hombres y en mujeres en España es muy grande. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET, 2002-2003), la carga laboral de las mujeres que trabajan y han de conciliar vida laboral y familiar, aumenta en casi cinco horas diarias más, que es el promedio de horas que declaran dedicar al hogar y la familia, respecto de la carga global de los hombres.

“Los varones sólo desarrollan un tercio del trabajo total requerido para mantener la sociedad española en los niveles de bienestar (monetario y no monetario) que actualmente disfruta, aunque obtienen el 69% del trabajo con contrapartidas monetarias directas (...) Por eso puede decirse que la economía española es como un iceberg, porque flota gracias a los dos tercios del esfuerzo colectivo que permanece invisible” (M. Durán, 2000:43).

Por tanto, las críticas de Lewis supusieron el inicio de una serie de estudios que tenían como objetivo el análisis de las políticas de los Estados de bienestar desde la dimensión de género, estudiando los efectos de las políticas sociales familiares y centrándose en la distinción entre trabajo remunerado y no remunerado. La crítica feminista ha subrayado el sesgo que supone ignorar la dimensión de género al analizar únicamente la estratificación por clase ocupacional y no tener en cuenta el trabajo no remunerado y los servicios de cuidado y reproducción prestados por las mujeres. La propuesta de Lewis consiste en identificar distintos regímenes de cuidado de acuerdo a las relaciones entre trabajo remunerado, trabajo no remunerado y las transferencias y servicios sociales.

En una obra más reciente, *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, publicado en 1999, Esping-Andersen reformula su tipología y presenta un estudio empírico más amplio colocando a la familia como indicador importante del grado de autonomía de los individuos en los Estados de bienestar. Así, admitiendo el sesgo masculino del criterio de desmercantilización, introduce un criterio nuevo para evaluar y comparar los regímenes de bienestar: la desfamiliarización. Esta noción hace referencia al grado en que la política social o los mercados “reducen la dependencia individual de la familia” y “maximizan la disponibilidad de los recursos económicos por parte del individuo independientemente de las reciprocidades familiares o conyugales” (G. Esping-Andersen, 2000: 66). Pero, el grado de desfamiliarización de los individuos en los Estados de Bienestar dependerá de que éstos asuman las tareas de los cuidados, en definitiva reconozcan el trabajo que, fundamentalmente, realizan las mujeres en el espacio doméstico.

Políticas familiares de conciliación en España desde 1999 a 2009: breve revisión crítica.

En Europa durante la década de los años 90 se empezaron a desarrollar las políticas europeas de conciliación. Este desarrollo vino de la mano de tres directivas fundamentales. Se trata de tres disposiciones de obligada transposición a las legislaciones de los países miembros de la comunidad europea. La primera relativa a



la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que obliga a los Estados miembros a disponer de un permiso mínimo de maternidad de catorce semanas, así como permisos retribuidos en caso de pruebas médicas o realización de un trabajo en condiciones de riesgo para el embarazo (92/85/CEE, Consejo Europeo, 1992). La segunda, relativa al permiso parental que establece el reconocimiento de excedencias para el cuidado de niños menores de ocho años, con una duración mínima de tres meses y con derecho a mantenimiento del puesto de trabajo (96/34/CE, Consejo Europeo, 1996). Por último, la directiva relativa al trabajo a tiempo parcial, que prohibía las desigualdades de condiciones y derechos de los empleos a tiempo parcial con respecto a tiempo completo, y que promovía la creación de empleos a tiempo parcial (97/81/CE, Consejo Europeo, 1997).

Así, a finales de los años 90, la Estrategia Europea de Empleo (EEE), puesta en marcha en 1997 en la cumbre de Luxemburgo, animaba a los países miembros de la comunidad europea a implementar políticas que faciliten la entrada y la continuidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, mediante la ampliación de los tiempos parciales, los permisos parentales y los servicios de atención a niños y personas dependientes. Esta estrategia iba en la línea de “reforzar las políticas de igualdad de oportunidades” teniendo como objetivo “conciliar el trabajo y la vida familiar”.

En esta época, finales de los 90, la legislación española cuenta ya con algunas medidas de conciliación previstas en las directivas europeas como un permiso de maternidad de más de catorce semanas, excedencias para el cuidado y escolarización infantil de 3 a 6 años. No obstante, a finales de esta década no cumple todas las disposiciones contempladas por la Unión Europea ni se acerca a los objetivos de cobertura de atención infantil de 0 a 3 años y de tasas de actividad femenina marcados por la EEE.

Así, en 1999 el Partido Popular (PP) aprueba la “Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral de la personas trabajadoras” (Ley 39/1999), esta ley recoge y amplía varias disposiciones y normas ya existentes pero dispersas por el ordenamiento jurídico español (Ballester, 2000). Entre los años 2001-2004, también el gobierno del PP pone en marcha el Plan Integral de Apoyo a la Familia con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y la extensión de los servicios de atención a la primera infancia, en colaboración con las Comunidades Autónomas y municipios. En el marco de este plan se crea una deducción fiscal para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años (Ley 46/2002). Este mismo gobierno en 2002 aprueba la Ley Orgánica de Calidad de Educación (LOCE, Ley 10/2002), que retira del sistema educativo el ciclo de 0 a 3 años, que se convierte en un ciclo pre-escolar de carácter asistencial a regular educativamente por cada Comunidad Autónoma.

En marzo de 2004, tras ganar las elecciones el Partido Socialista (PSOE) avanza las expectativas de compromiso con la igualdad de género y las políticas públicas de apoyo a las familias. Así, en 2006 aparece la Ley para la “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006) que en su exposición de motivos reconoce que tradicionalmente el cuidado de las personas dependientes ha recaído en las mujeres, admitiendo que con la



incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y los cambios en los modelos y estructura familiar, se hace urgente y preciso el compromiso público para el cuidado de las personas dependientes –definidas como mayores incapaces de valerse por sí mismas o personas con discapacidad-. Esta ley afirma que las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado o, en su defecto, a recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado, según su grado de dependencia.

En 2007, aparece la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007), cuyo espíritu es la corresponsabilidad, el fomento en mujeres y hombres de las responsabilidades y tareas familiares. La Ley de Igualdad trae un permiso de paternidad de 13 días de duración de titularidad parterna, similar a los de Francia y Reino Unido, pero alejado aún de los dos meses que reconocen las legislaciones de los países nórdicos.

Recientemente, el 6 de octubre de 2009, se amplía la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, Ley 9/2009 que entró en vigor el 1 de enero de 2011. Esta nueva Ley, expresa en su preámbulo: “En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente Ley plantea la ampliación del periodo de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el padre” (Ley 9/2009).

Conclusión: Políticas de conciliación/Políticas de igualdad.

El mercado, el Estado y la familia son las tres instituciones básicas que el Estado de bienestar posee para atender a su ciudadanía. Como hemos señalado, en función de la prioridad que se les conceda y la contribución que realicen cada una de ellas al bienestar general, distinguiremos un tipo de Estado de bienestar u otro. Así, en esta línea, la mayoría de los Estados ignoraba uno de los vértices de este triángulo: la relación de la familia con el bienestar. Ignorar a la familia en esta relación es no tomar en cuenta el trabajo de las mujeres, desconocer o ignorar las relaciones entre trabajo remunerado y no remunerado, negar la importancia del trabajo doméstico y de los cuidados en la provisión del bienestar.

El análisis de la tipología de los Estados de Bienestar desde una perspectiva de género, sacó a la luz (J. Lewis, 1992: 160-177) la situación de desigualdad en la que se encontraban las mujeres, tanto dentro de la familia como fuera, desde el momento que asumen el trabajo de los cuidados y quieren participar también en el mercado de trabajo.

Como hemos visto, tradicionalmente, los Estados de Bienestar fomentaban un modelo de familia basado en el *male breadwinner* (hombre “ganador de pan”), en donde el hombre es el responsable de mantenimiento económico de la familia y la mujer encargada de proporcionar cuidados y bienestar, modelo éste que fundamenta la división sexual del trabajo.



Así, con base en este modelo familiar, los Estados de Bienestar diseñaban y diseñan sus políticas sociales teniendo al hombre como beneficiario principal por su relación permanente con el mercado de trabajo, mientras las mujeres –y el trabajo de las mujeres– era ignorado y sólo tenido en cuenta como receptoras de beneficios derivados de la situación alcanzada por el hombre.

Aunque la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha modificado sustancialmente este modelo de familia: *male breadwinner*, basado en la división sexual del trabajo, y generado un modelo familiar nuevo compuesto por dos personas activas; los Estados de Bienestar no siempre han tenido en cuenta la democratización que conlleva la incorporación de la mujer al modelo productivo, democratización visible en el cambio estructural de las familias (I. Alberdi, 1999) y en la aparición de la familia como modelo dual de ingresos. Así las cosas, las políticas familiares de los Estados de Bienestar dependerán de si han asimilado, comprendido e incorporado estos cambios estructurales en el modelo de familia y son capaces de diseñar la maqueta de sus derechos y prestaciones sociales acorde con estos cambios. Los análisis de los Estados de bienestar realizados desde la perspectiva de género, ha mostrado cómo la consideración del trabajo doméstico y de los cuidados es una dimensión clave en el planteamiento de sus políticas sociales y familiares.

Nuestra hipótesis es que las políticas familiares que implementan medidas para desvincular a la mujer del espacio doméstico y ubicarla en el espacio público (acciones positivas, paridad en los órganos de representación, permisos parentales remunerados, servicios públicos de atención y cuidado) con un modelo de sustentador/cuidador igualitario, contribuyen a la igualdad real y efectiva más que aquellas políticas que apuestan por medidas de conciliación de ambos espacios (jornada partida, permisos, licencias, excedencias y ayudas fiscales). Así, de acuerdo con este argumento, a grandes rasgos, vamos a distinguir dos tipos³ de políticas familiares: políticas familiares basadas en la conciliación y políticas familiares basadas en la igualdad.

Políticas familiares basadas en la conciliación

En el caso de las primeras se mantiene intacta la estructura de la división sexual del trabajo que fundamenta hasta hoy nuestra sociedad y se legisla de acuerdo con esta división: hombre-gana-pan, mujer-cuidadora. Sin cuestionar el orden existente y considerando a la mujer más madre que trabajadora a la que hay que ayudar en la dura tarea de conciliar ambas vidas, la laboral y la familiar. Estas políticas adolecen de un contrato de ciudadanía igualitario entre hombres y mujeres, al considerar a la mitad de su ciudadanía, en este caso las mujeres, susceptibles de protección ante la desigualdad que crean las propias estructuras sociales. Son políticas propias de Estados de bienestar familistas o rudimentarios, también liberales, y algunos casos corporativos, en los que el modelo de sustentador varón es fuerte y el trabajo doméstico y de los cuidados está sin reconocer como tal.

Por tanto, son políticas propias de un Estado de bienestar con baja natalidad, pues no incentiva realmente la participación del hombre en las tareas domésticas y de

³ Se entiende que son “tipos ideales”, no se dan en estado puro.



cuidados. Con un sistema de permisos parentales aún sin implementar, medida clave para la igualdad entre hombres y mujeres, o implementado bajo la fórmula de excedencias sin remuneración. También con graves carencias en servicios públicos de atención y cuidado de la infancia, sobre todo en el arco de edad de cero a tres años. Por lo que los cuidados se mantienen gracias a una red solidaria de mujeres o familia. Este es el caso de los países del sur de Europa (Grecia, Italia, España y Portugal), también de la Europa continental (Alemania y Austria)⁴ y del modelo de bienestar liberal propio de Irlanda e Inglaterra, países representantes del modelo de hombre ganador de pan (*male breadwinner*) beneficiario de la seguridad social, mientras la mujer lo es de la asistencia pública. El Estado interviene sólo en casos de necesidad de las familias y la mujer ha de conciliar ambas vidas.

Políticas familiares basadas en la igualdad.

Cuestionan el orden social ancestral de la división sexual del trabajo, los roles masculino y femenino en cuanto a trabajos y cuidados tienen como objetivo la corresponsabilidad de todas las tareas, legislando, pues, sobre este axioma, pretenden reubicar al hombre en el espacio doméstico y a la mujer en el espacio público dado el déficit histórico en el ejercicio de estos roles. Por ello, sus políticas familiares introducen derechos sociales nuevos del tipo de los permisos parentales remunerados e intransferibles y los permisos de paternidad que impliquen al hombre en el espacio doméstico y le permitan un desarrollo de su paternidad, derecho hasta ahora negado a los hombres por el propio Estado de bienestar. De igual manera para insertar a la mujer en el espacio público, utilizan medidas llamadas de discriminación directa como las acciones positivas. Así, estas políticas familiares basadas en la igualdad tienen como objetivo fundamental la no discriminación por géneros y todas ellas responden a estrategias de intervención para corregir y disminuir la desigualdad de las mujeres. Podemos distinguir tres ejes fundamentales de estas políticas: la igualdad de oportunidades, las acciones positivas, la transversalidad (*mainstreaming*). De hecho estas políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres tienen como objetivo general su acceso al mundo público, pues no basta con decretar la igualdad formal, hay, como dice la Ley de Igualdad, que remover los obstáculos, pues la desigualdad es estructural, está enquistada en las propias estructuras de la sociedad que dificultan y aminoran la inserción de la mujeres el mundo laboral y educativo –dos espacios fundamentales para la igualdad-, de ahí la pertinencia de las medidas como las acciones positivas, la paridad y la importancia de la transversalidad.

⁴ Alemania, Austria, Holanda y Luxemburgo son ejemplo de políticas que combinan los dos modelos: igualdad y conciliación. El caso de la protección de estos modelos a la familia es muy alto, tienen prestaciones sociales para atención y cuidados a la infancia muy altos lo que les hace mantener la tasa de reposición. Pero el modelo de varón sustentador en el caso de Alemania y Austria es el predominante, apareciendo la mujer como ama de casa dependiente en prestaciones sociales de la situación laboral del varón o en el mejor de los casos mujer de doble jornada, con medidas estatales para conciliar la vida laboral y familiar de la mujer.



Son un ejemplo de países cuyas políticas familiares tienen como objetivo la igualdad: Suecia, Islandia, Dinamarca y Finlandia.

“Estos países poseen una política familiar orientada hacia la infancia y hacia un modelo de igualdad entre hombres y mujeres. Los principios que rigen la intervención del Estado, a través de las políticas familiares, son la búsqueda del bienestar de toda la ciudadanía además de estar fuertemente comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres. Estos objetivos implican que el acceso a los derechos sociales se realiza de una forma individual, no estando subordinados al matrimonio sino al empleo, el modelo tradicional de hombre ganador de pan ha desaparecido dando paso a un nuevo modelo de familia a dos activos, así cada ciudadana como madre y activa tiene acceso a los mismos derechos que cada ciudadano padre y activo; pero además implica que la infancia forma parte también de la ciudadanía, poseyendo unos derechos sociales que se le deben suministrar como el derecho a ser cuidados, a la salud, a la educación, etc” (M. Martínez Herrero, 2008: 64).

Resumiendo, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha modificado y diversificado tanto el concepto de familia y su estructura como el de las políticas familiares. Cada país europeo ha aplicado unos objetivos u otros en busca de resultados. Si consideramos que las políticas familiares han de tener como objetivo prioritario la igualdad, deberán ver si las medidas que se implementan aumentan o disminuyen las diferencias de género, si tienen una incidencia positiva o negativa sobre las mujeres, si están orientadas a las mujeres o pensadas a las madres con empleo en general (como sucede con la Ley de Conciliación en España), si incentivan y fomentan el papel de los padres en las tareas del cuidado y la educación infantil, si incentivan o desincentivan la actividad profesional de las mujeres. En definitiva, si son como hemos conceptualizado: *políticas conciliadoras o igualitarias*.

España se encuentra en un momento ideal, en el que las expectativas de igualdad a partir de la Ley 3/2007 de Igualdad, son mayores que las de cualquier otro país de nuestro entorno. Pero, el objetivo fundamental para alcanzar la igualdad pasa por introducir reformas en el modelo social de empleo y cuidados, reformas que consigan implementar un modelo social de sustentador/cuidador en igualdad, sustituyendo el modelo varón-sustentador-masculino/ esposa-dependiente-cuidadora. Sólo las políticas familiares claramente comprometidas con el modelo de igualdad que hemos expuesto consiguen alcanzar la igualdad real, superar la estructural división sexual del trabajo, origen y fundamento de la desigualdad entre mujeres y hombres.



BIBLIOGRAFÍA

- ADÁN CARME (2008): "En la cocina de las políticas de igualdad..." *Empíria*. Revista de metodología de ciencias sociales. n.º15, enero-junio, pp. 37-51.
- ALBERDI, I. (1999): *La nueva familia española*, Madrid, Taurus.
- ASTELARRE, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Cátedra.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., y ALEMANY, C., (comp) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria.
- BUSTELO M. y LOMBARDO E. (eds), (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Valencia, Cátedra.
- CARRASCO, C. (1998): "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres," en *Mientras Tanto*, 71, 61-79.
- CARRASCO, C. (ed) (1999): *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Madrid, Icaria.
- CARRASCO, C. Y MAYORDOMO, M. (2000): "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social. La encuesta de población activa y el sesgo de género", *Política y Sociedad*, N°34.
- CARRASCO, C. (2001): "Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo", *Taller Internacional de Cuentas Nacionales de Salud y Género*, 18 y 19 de octubre 2001, Santiago de Chile.
- CASTRO, C. Y PAZOS, M. (2007): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, nº 26/07.
- CONSEJO DE EUROPA (1999): *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de «buenas prácticas»*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, nº 28, Madrid.
- DALY, MARY (1994): "Comparing Welfare States: Towards a Genders-Friendly Approach", en D. Sainsbury (ed.); *Gendering Welfare States*, London: SAGE, pp 101-117.
- DALY, MARY Y LEWIS, JANE (2000): "The Concept Of Social Care And The Analysis Of Contemporary Welfare States", *British Journal Of Sociology*, N° 1, pp. 281-298.
- DALY, MARY (2002): "Care as a good for Social Policy", *Journal of Social Policy*, Vol. 31 (2), pp. 251-270.
- DELPHINE GARDEY, (2000): "Perspectivas históricas" en Maruani (dir): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.
- DE VILLOTA, P. (ed.) (2008): *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid, Síntesis.
- DURÁN, M.A. (2007): "El trabajo no remunerado y las cuentas de la economía", en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Hacer/Complutense, Madrid, 92-107.
- DURÁN, M.A. (dir.) (2006): *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- DURÁN, M.A. (ed.) (1997): *Las bases sociales de la economía española*, Valencia, Universidad de Valencia.



DURÁN, M.A., (2000): *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ESPING-ANDERSEN, G. (1993): *los tres mundos del estado de bienestar*, Valencia, Alfons el Magnànim.

ESPING-ANDERSEN, G. (2000); *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel.

FLAQUER L., (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales, Barcelona, Fundación la Caixa,

LEWIS, JANE, (1992): "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy* 4. 160-177.

LEWIS, JANE, (1997): "Gender and Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy* 2.

LEWIS, JANE Y DALY, MARIE (1998): "Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring", en Lewis, J. (ed.); *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.

LEWIS, J. (ed.) (1998): *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.

LOMBARDO, E. (2003): «El *mainstreaming* de género en la Unión Europea», *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, pp. 6-11.

MARTÍNEZ HERRERO, (2008): "La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas", *Revista de relaciones laborales nº 18, Empleo y cuidados laborales*. Universidad del País Vasco.

PAZOS, MARÍA; (2005): "Género e impuesto sobre la renta de la personas físicas. Propuestas de reforma". María Pazos-Morán (ed.): *Políticas fiscal y género*. Publicado por el Insituto de Estudios Fiscales.

PAZOS, MARÍA; (2008): "Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas", *Revista de relaciones laborales nº 18, Empleo y cuidados laborales*. Universidad del País Vasco.

PRIETO, C. (ed.), (2007): *Trabajo, género y tiempo parcial*. Madrid. Hacer/Complutense,

SAINSBURY, D. (ed.), (1994): *Gendering Welfare States*, London: SAGE.

SAINSBURY, D. (1999): *Gender and Welfare States Regimes*, New York, Oxford University Press.

STUART MILL, J., TAYLOR MILL, H. (2001); "La sujeción de las mujeres"; *Ensayos sobre la igualdad sexual*, Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia.

TITMUSS, R. (1981); *La política social*, Barcelona, Ariel.

CRISTINA GUIRAO MIRÓN
Departamento de Sociología
Facultad de Economía y Empresa
30100 Espinardo (Murcia)
Tel: 968 367829
Fax: 968 363831
Universidad de Murcia
cguirao@um.es



UNA EXPERIENCIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

FRANCISCO PANALÉS LÓPEZ

1.- INTRODUCCIÓN

Esta comunicación se centra en la experiencia como ponente, impartiendo talleres de prevención de violencia de género pertenecientes a la campaña *Conocer para cambiar la mirada*, de la Obra Social de la CAM y que dirigidos a profesionales, de ámbitos directamente relacionados con la asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, asociaciones de mujeres, alumnado de ESO y alumnado de primaria, se vienen desarrollando en el ámbito territorial de la Región de Murcia desde finales de 2007.

Para ello he realizado una selección de las aportaciones más significativas que desde el punto de vista de un análisis de género han ido planteando los/as participantes de los talleres. Cada aportación seleccionada se presta de este modo a un comentario de texto, para el cual empleo la teoría e investigación feminista y de género como referente. Por otro lado la reflexión me ha llevado a buscar las semejanzas y diferencias entre los diferentes colectivos beneficiarios de los talleres, así como la elaboración de conclusiones y propuestas de intervención.

Esta experiencia se basa en un total de 86 talleres impartidos y que desglosados por colectivos quedaría como sigue:

34 de asociaciones de mujeres
37 de ESO
9 de primaria
3 de profesionales (Policía Local y trabajadores/as sociales)

La aportaciones de los/as participantes seleccionadas pertenecen a los talleres que he impartido personalmente, aunque también incluyo algunas que ha sido recogidas por mis compañeras/os en otros talleres. Esto es así debido a que me he entrevistado con las compañeras más experimentadas para recoger su punto de vista y pedirle ejemplos de aportaciones.

2.- MARCO TEÓRICO.

El programa *Conocer para cambiar la mirada*, está planteado desde el modelo ecológico, aplicado a la violencia en el ámbito familiar.

El Informe Mundial sobre Violencia y Salud realizado por la Organización Mundial de la Salud (2002), plantea que los factores que propician la aparición de la violencia provienen de diversos niveles de análisis. La violencia es considerada de este modo como un fenómeno sumamente complejo, fruto pues de la interacción de factores biológicos, sociales, culturales, económicos y políticos.

Con el ánimo de comprender los diferentes y variados factores que se combinan en la aparición de la violencia, la OMS recurre al denominado «modelo ecológico», modelo que inicialmente



fur propuesto por Urie Bronfenbrenner en 1978, para intentar comprender la naturaleza poliédrica de la violencia.

Este modelo o paradigma teórico ha sido aplicado además y posteriormente, al estudio del maltrato a menores (Garbarino, 1985), a la violencia juvenil (Tolan y Guerra, 1994) y también a la violencia contra la mujer en la pareja (Corsi, 1994, Heise, 1998) encontrándose, actualmente, en un estadio de desarrollo y asentamiento como instrumento o herramienta conceptual. Su utilidad más importante se centra en la ayuda que proporciona para distinguir entre la gran cantidad de factores que influyen o pueden desencadenar en la violencia, al tiempo que aporta un marco comprensivo de cómo interactúan entre sí y su forma de abordarlos.

Según Corsi (1994), desde esta perspectiva, marco, modelo o paradigma ecológico, se plantearían cuatro niveles, en su opinión, de necesaria consideración para entender los factores influyentes sobre la expresión de la violencia en el ámbito de las relaciones familiares, incluido el maltrato infantil y el maltrato hacia la mujer por parte de su pareja: macrosistema, exosistema, microsistema y el nivel individual.

Macrosistema.

- Creencias y valores de la cultura patriarcal acerca de los roles de género.
- Concepción acerca del poder y la obediencia.
- Concepto de roles familiares, derechos y responsabilidades.
- Actitudes hacia el uso de la fuerza para la resolución de conflictos.

Exosistema.

- Legitimación institucional de la violencia.
- Modelos violentos (medios de comunicación).
- Victimización secundaria.
- Carencia de legislación adecuada.
- Impunidad de los agresores.
- Escasez de apoyo institucional para las víctimas.

Microsistema.

- Autoritarismo en las relaciones familiares.
- Estrés económico.
- Aprendizaje de resolución violenta de conflictos.
- Aislamiento social.

Factores de riesgo individual:

- Historia personal (violencia en familia de origen).
- Personalidad autoritaria.
- Baja autoestima.
- Alcoholismo.

3.- MARCO JURÍDICO

-Ley 3/1998, de 1 de julio, de Cajas de ahorros de la Región de Murcia
Artículo 27

-Recomendación CM/Rec(2007)13 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la integración de la dimensión de género en la educación

-Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993



- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Plan Estratégico (nacional) de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 7/2007 de 4 de abril, Para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Región de Murcia. 2009-2011.

4.- PRIMERAS CONCLUSIONES

De la selección de las intervenciones más significativas en cada colectivo, del análisis en perspectiva de género a la luz del marco teórico feminista y contextualización a través de la comparativa con otros estudios destaco los siguientes aspectos.

- Sorprendente falta de formación en materia de igualdad y violencia de género de trabajadoras/es sociales
- Sensible tendencia al cuestionamiento general del enfoque y de ciertos aspectos de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, por parte de la Policía Local.
- Descoordinación municipal entre los diferentes profesionales e inexistencia de protocolos de actuación coordinada de los diferentes grupos profesionales, implicados en la asistencia y protección a víctimas de violencia de género.
- Preocupante aparición de señales de alerta y de alarma en relaciones de pareja entre adolescentes. Presencia de un concepto de amor romántico asimétrico, que sitúa en la práctica a las chicas en una posición subordinada.
- Visión más o menos común por parte de los niños pertenecientes a centros de educación primaria, de creerse mejores que las niñas, y el consecuente desprestigio por parte de los mismos de las actividades que realizan ellas.
- Conciencia por parte de las mujeres de edad mediana y mayores pertenecientes a asociaciones, de la existencia de una diferente vara de medir a hombres y mujeres. Lo bueno si lo hacen los hombres es más bueno, lo malo si lo hacen las mujeres es más malo.
- Recurrente influencia de los grupos de iguales entre las mujeres mayores; cierta sorpresa al constatar esto, debido a la tendencia a situar la influencia de este agente socializador, durante el periodo de la adolescencia.

5.-ANÁLISIS Y PROPUESTAS.

-Asociaciones de mujeres

Las mujeres pertenecientes a asociaciones no sienten la necesidad de formación en igualdad de oportunidades.



Por tanto no plantear tanto acciones específicas, como la implementación de la transversalidad de género en todas sus actividades. Un ejemplo: Si se hace una visita guiada a una ciudad, que las explicaciones se presenten desde la perspectiva de género y se visibilice a las mujeres. La falta de interés tiene que ver también en lo poco atractivo de las propuestas; en este sentido plantear talleres de género e igualdad empleando títulos atractivos y abordarlos de lo concreto a lo general.

Otra línea de trabajo pasa por el fomentar el trabajo en red y el encuentro con diferentes asociaciones, forjando lazos de unión. La puesta en marcha de aulas con conexiones a Internet es un paso necesario.

Educación Primaria.

Aspectos como el impulso de la formación y sensibilización del profesorado para propiciar la visibilización del género en el aula, y la coordinación con las agencias de igualdad de oportunidades municipales, son dos líneas importantes.

En relación con la convivencia escolar y el análisis de los conflictos de aula desde la perspectiva de género: Impulso y consolidación de la asamblea de aula como órgano administrador de justicia.

ESO

. Trabajo con el alumnado en el análisis de los medios de comunicación desde la perspectiva de género: publicidad, series, revistas, cine.

. Educación afectivo-sexual y desmontaje de concepto tradicional de amor romántico.

. Visibilización de nuevas masculinidades y nuevas feminidades igualitarias.

Grupos profesionales.

. Partiendo de sus centros de interés formativos en esta materia ir introduciendo otros contenidos que provoquen una mayor profundidad en el conocimiento del fenómeno de la violencia de género.

. Puesta en marcha de acciones formativas conjuntas con los diferentes grupos profesionales implicados en su ámbito de actuación.

. Creación de protocolos de actuación coordinada.

6.- SÍNTESIS FINAL

El análisis de las intervenciones de cada colectivo apunta a que, a pesar de los avances históricos logrados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, permanece todavía un denso substrato cultural colmatado de privilegios masculinos, muy a menudo ocultos bajo el velo de la *normalidad* y que se manifiestan de manera específica según las circunstancias concretas de cada grupo.

**Especial agradecimiento al
Excmo. Ayuntamiento de Cehegín**



AYUNTAMIENTO DE CEHEGÍN

Organiza:

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Patrocina:



AYUNTAMIENTO DE CEHEGÍN

Región de Murcia



Santander



FUNDACIÓN CAJAMURCIA



creative
commons

Esta obra está sujeta a una
Licencia Creative Commons