

“Políticas públicas y género. El presupuesto con perspectiva de género: un apunte sobre el FEIL 2009”

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

I Jornadas con Perspectiva de Género
PRODESE
19 de enero de 2010

ESQUEMA

1. La relación entre género y ciudadanía

- El concepto de género
- La posición actual de las mujeres
- Las políticas públicas contra la situación de desigualdad

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

- El concepto
- La justificación
- Los antecedentes y el marco normativo
- Las estrategias

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

4. El presupuesto con perspectiva de género

5. El FEIL

6. Conclusiones



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)

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



1. La relación entre género Y ciudadanía

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**

1. La relación entre género y ciudadanía.

Concepto de Género

La CE reconoce en su artículo 14 la igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, al mismo tiempo que en su artículo 9.2, se obliga a los poderes públicos a adoptar las medidas necesarias para remover todos los obstáculos para lograrlo



1. La relación entre género y ciudadanía. Posición actual de las mujeres en España

Sin embargo, la discriminación de las mujeres sigue estando latente

Los datos responden con extraordinaria contundencia:

- **Como media, la mujer española gana un 28% menos que el hombre**
- **La tasa de actividad registra una diferencia de 22 puntos porcentuales (Epa III trimestre 2006)**
- **Por cada hombre que abandona su puesto de trabajo por razones familiares, lo hacen 27 mujeres (INE)**
- **El 83% de las personas que cuidan a una persona en situación de dependencia es mujer (Libro Blanco de la Dependencia)**

1. La relación entre género y ciudadanía. Posición actual de las mujeres en España

- De cada 10 contratos temporales, 8 son realizados a mujeres (MTAS)
- El 78% de los contratos a tiempo parcial son ocupados por mujeres (MTAS)
- El 71% de las personas encuestadas recientemente por el CIS opina que las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres desempeñen un trabajo en condiciones de igualdad
- En el 57% de las familias españolas con al menos un hijo/a, la mujer ejerce de ama de casa y el hombre una profesión



1. La relación entre género y ciudadanía. Posición actual de las mujeres en España

- **Las empresas del IBEX 35 sólo tienen un 2,5% de mujeres en sus Consejos de Administración**
- **La inmensa mayoría de los empresarios son hombres, el 70,8% frente al 29,2% de mujeres (INE)**
- **El 60,5% de los nuevos titulados universitarios en España son mujeres. Sólo el 35% son profesoras**



Poder y toma de decisiones. Distribución por sexo de altos cargos de la Administración del Estado, 2008

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Cuadro 7.9 Distribución por sexo de altos cargos de la Administración del Estado, 2008

	Varones	Mujeres	% Mujeres
Total	230	108	32,0
Secretarías de Estado	22	11	33,3
Subsecretarías	37	14	27,5
Secretarías Generales	15	7	31,8
Direcciones Generales	156	76	32,8

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer, a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Administraciones Públicas.



Poder y toma de decisiones

Personal funcionario de carrera, según grupo de pertenencia

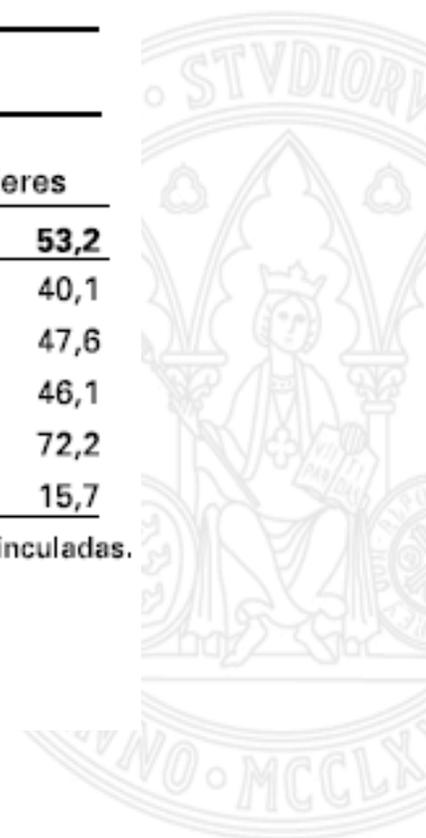
UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Cuadro 7.10 Personal funcionario de carrera, según grupo de pertenencia

Grupo	2007			2008		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
Total	150.860	79.890	53,0	147.897	78.736	53,2
A1	22.417	8.657	38,6	19.942	7.998	40,1
A2	25.792	12.133	47,0	25.493	12.132	47,6
C1	57.278	26.433	46,1	57.572	26.548	46,1
C2	44.687	32.567	72,9	44.259	31.959	72,2
E	686	100	14,6	631	99	15,7

Nota: Funcionarios/as de carrera: al servicio de los ministerios, organismos autónomos y áreas vinculadas.
Datos referidos al mes de julio.

Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
Registro Central de Personal. Ministerio de Administraciones Públicas.



Poder y toma de decisiones. Funcionarios/as de carrera por nivel de complemento de destino, 2008

Cuadro 7.11 Funcionarios/as de carrera por nivel de complemento de destino. 2008

Nivel	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
30	2.079	600	28,9
29	1.885	639	33,9
28	6.153	2.323	37,8
27	1.364	533	39,1
26	12.712	5.958	46,9
25	956	318	33,3
24	11.770	6.029	51,2
23	1.323	577	43,6
22	12.739	6.362	49,9
21	1.248	414	33,2
20	9.727	4.864	50,0
19	1.271	119	9,4
18	19.461	12.715	65,3
17	19.964	12.182	61,0
16	10.750	7.337	68,3
15	22.156	9.808	44,3
14	11.606	7.783	67,1
13	511	95	18,6
12	95	66	69,5
10	5	1	20,0
Otros	122	13	10,7
Total	147.897	78.736	53,2

Nota: Funcionarios/as de carrera: al servicio de los ministerios, organismos autónomos y áreas vinculadas.
Datos referidos a julio de 2008.

Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ministerio de Administraciones Públicas.



Empleo

Profesionales sanitarios/os colegiadas/os

PROFESIONALES SANITARIAS/OS COLEGIADAS/OS

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Datos Absolutos: Ambos sexos	Total	442.878	460.634	470.718	486.789	489.264	503.922	522.803	535.176	548.284	588.289	605.193
	Médicos/as	168.240	171.494	174.916	179.033	180.417	185.908	190.665	194.668	199.123	203.091	208.098
	Odontólogos/as y Estomatólogos/as	15.291	16.133	16.891	17.538	18.507	19.292	20.005	21.055	22.150	23.300	24.515
	Farmacéuticos/as	44.990	46.761	48.717	50.759	52.641	54.710	56.501	57.945	59.251	60.581	61.300
	Veterinarios/as	20.367	20.833	21.338	21.734	22.685	24.097	24.737	25.604	25.827	26.502	27.594
	Diplomados/as en Enfermería: Total (1)	181.877	192.598	197.340	204.485	208.551	213.368	220.769	225.487	231.001	237.050	243.000
	Diplomados/as en Enfermería: Matronas	6.095	6.387	6.344	6.439	6.463	6.547	6.764	6.698	6.774	6.868	7.057
	Diplomados/as en Enfermería: Fisioterapia	2.099	2.129	1.824								
	Diplomados/as en Enfermería: Análisis Clínico	1.413	1.488	1.115								
	Diplomados/as en Enfermería: Radiología	2.506	2.811	2.233								
	Fisioterapéutas										26.343	28.720
	Podólogos/as							3.362	3.719	4.158	4.554	4.909
	% Mujeres	Total	57,81	57,78	58,39	58,92	59,52	59,89	60,96	61,71	62,47	63,25
Médicas		36,36	36,42	37,00	37,82	38,90	39,84	40,69	41,37	42,10	42,86	43,60
Odontólogas y Estomatólogas		33,10	34,62	36,03	37,02	38,22	39,27	39,99	40,46	40,48	41,94	42,62
Farmacéuticas		65,03	65,69	66,24	66,80	67,17	67,43	68,01	68,28	68,69	69,81	70,17
Veterinarias		26,40	27,24	28,20	29,07	30,66	32,02	33,73	35,10	35,71	37,78	39,20
Diplomadas en Enfermería: Total (1)		80,08	80,13	80,58	80,48	80,46	80,45	81,60	81,61	82,58	82,77	82,99
Diplomadas en Enfermería: Matronas		95,54	95,55	94,96	94,94	94,31	94,17	94,86	94,63	94,55	94,29	94,18
Diplomadas en Enfermería: Matronas		54,03	54,30	52,03								
Diplomadas en Enfermería: Matronas		73,04	73,92	77,13								
Diplomadas en Enfermería: Matronas		60,45	60,97	62,92								
Fisioterapéutas											67,87	67,74
Podólogas								47,83	50,36	52,00	52,15	53,53

Educación

Personal docente de los centros propios de las Universidades Públicas

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, POR ÁREA DE CONOCIMIENTO, SEXO Y CATEGORÍA

		2005-2006					2006-2007						
		Todas las Áreas	Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	CC. Experimentales	CC. de la Salud	Técnicas	Todas las Áreas	Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	CC. Experimentales	CC. de la Salud	Técnicas
Ambos sexos	Total	91.877	13.840	27.077	15.269	14.881	17.911	95.114	13.947	27.405	15.231	15.314	18.023
	Catedráticos de Universidad	8.666	1.523	2.290	2.170	1.059	1.483	8.692	1.516	2.266	2.186	1.033	1.441
	Titulares de Universidad	28.046	5.749	7.476	6.651	3.277	4.447	28.028	5.626	7.412	6.451	3.171	4.403
	Catedráticos de Escuelas Universitarias	2.471	334	708	639	248	486	2.383	314	660	603	245	468
	Titulares de Escuelas Universitarias	12.048	1.474	3.574	1.711	1.146	3.461	11.816	1.423	3.449	1.649	1.105	3.353
	Profesores Asociados	28.962	2.933	9.561	2.120	8.162	5.292	28.008	2.785	8.803	1.941	8.597	4.595
	Total Ayudantes	4.388	623	1.596	662	263	1.156	4.568	671	1.592	704	241	1.181
	Profesores Ayudantes	3.087	389	1.126	411	185	919	3.087	399	1.081	444	148	898
	Profesores Ayudantes Doctores	1.301	234	470	251	78	237	1.481	272	511	260	93	283
	Profesores Colaboradores	1.916	191	427	149	173	864	3.383	356	1.121	236	233	1.280
	Contratados Doctores	1.950	417	440	547	167	248	4.212	728	1.155	914	320	561
	Profesores Eméritos	405	102	109	61	59	59	380	97	112	56	60	43
	Maestros de Taller	59	0	0	4	0	20	66	5	4	4	0	19
	Profesores Visitantes	421	78	193	58	15	69	448	91	201	59	15	65
Otros profesores	2.545	396	703	496	312	326	3.130	315	630	428	294	614	
% Mujeres	Total	35,14	45,46	39,24	36,09	37,98	21,49	35,78	45,85	39,59	36,48	39,01	22,14
	Catedráticos de Universidad	13,96	21,73	15,20	13,23	12,65	7,42	14,36	22,36	15,23	13,54	13,26	7,49
	Titulares de Universidad	36,53	43,03	40,57	37,83	34,82	23,99	36,68	43,17	40,65	37,79	35,54	24,17
	Catedráticos de Escuelas Universitarias	32,66	43,11	35,31	37,25	37,10	17,08	33,28	43,63	35,76	37,48	38,78	17,74
	Titulares de Escuelas Universitarias	41,62	62,08	50,22	45,06	66,32	22,31	41,54	62,75	49,75	45,91	65,88	22,43
	Profesores Asociados	34,10	49,44	36,46	37,26	37,52	17,89	33,92	48,15	35,03	36,53	38,02	18,00
	Total Ayudantes	47,58	57,95	54,45	47,89	52,09	33,48	48,16	58,87	54,27	50,43	68,88	31,75
	Profesores Ayudantes	46,81	55,53	54,88	50,85	51,89	32,75	47,52	58,40	54,21	52,03	72,30	31,85
	Profesores Ayudantes Doctores	49,42	61,97	53,40	43,03	52,56	36,29	49,49	59,56	54,40	47,69	63,44	31,45
	Profesores Colaboradores	40,66	58,12	50,35	51,01	57,80	30,67	43,78	56,18	54,33	51,69	60,09	30,94
	Contratados Doctores	49,28	56,12	51,14	47,17	62,28	41,13	50,45	58,24	54,11	46,17	60,63	39,22
	Profesores Eméritos	16,05	22,55	17,43	22,95	6,78	6,78	13,68	18,56	14,29	16,07	6,67	9,30
	Maestros de Taller	10,17			25,00		5,00	15,15	60,00	25,00	25,00		5,26
	Profesores Visitantes	39,43	51,28	41,97	34,48	46,67	26,09	41,52	46,15	43,28	37,29	53,33	20,00
Otros profesores	41,96	52,53	43,10	44,96	35,58	28,53	39,94	55,24	40,32	46,50	36,05	23,94	

Empleo

Porcentaje de mujeres en situación de servicio activo de las Fuerzas Armadas, según rango y Ejército

Cuadro 7.15 Porcentaje de mujeres en situación de servicio activo de las Fuerzas Armadas, según rango y Ejército

	2006	2007
Total	11,9	12,3
Según Rango		
Mandos*	2,7	2,9
Tropa y Marinería Profesionales	17,7	18,0
Según Ejército		
Ejército de Tierra	12,0	12,2
Armada	10,7	11,4
Ejército del Aire	11,9	12,5
Cuerpos Comunes	17,6	18,0

* Incluidos/as Oficiales, Suboficiales y Alumnos/as de Cuadros de Mando.

Fuente: elaboración propia del Instituto de la Mujer a partir de datos del Ministerio de Defensa.



Poder y toma de decisiones

Mujeres en los gobiernos autonómicos (1)

MUJERES EN LOS GOBIERNOS AUTONÓMICOS

		1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Ambos sexos	TOTAL PRESIDENTAS/ES	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
	TOTAL CONSEJERÍAS	163	165	166	191	197	199	198	203	207	206	206	229	215	
	CONSEJERÍAS														
	ANDALUCIA	11	13	13	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15
	ARAGÓN	6	6	6	9	8	9	9	10	10	10	10	10	11	11
	ASTURIAS	6	6	6	11	11	11	11	10	10	10	10	10	10	10
	BALEARES	9	10	11	11	13	13	13	12	12	12	13	13	14	14
	CANARIAS	10	10	10	10	10	9	8	10	10	10	10	10	11	11
	CANTABRIA	10	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10	10	11
	CASTILLA Y LEÓN	8	8	8	8	8	8	8	10	10	10	10	10	13	13
	CASTILLA LA MANCHA	9	9	9	11	10	10	10	15	13	12	12	16	12	
	CATALUÑA	14	13	13	14	15	15	16	10	16	16	16	15	15	
	EXTREMADURA	8	8	8	9	10	10	11	15	10	10	11	13	13	
	GALICIA	11	11	11	12	14	14	14	11	14	12	12	15	11	
	MADRID(1)	7	7	7	9	9	11	11	9	11	12	10	17	13	
	MURCIA	8	7	7	8	9	9	9	11	9	9	12	12	9	
	NAVARRA	9	10	10	10	10	10	9	9	11	11	10	14	14	
	LA RIOJA	6	6	6	7	7	7	7	10	9	9	9	11	11	
	C. VALENCIANA	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	12	12	15	15
	PAÍS VASCO	10	10	10	10	10	10	10	11	11	11	11	9	12	11
CEUTA	7	7	7	11	11	11	9	7	7	7	7	7	10	10	
MELILLA	6	6	6	9	9	9	9	9	9	10	10	9	12	12	

Poder y toma de decisiones

Mujeres en los gobiernos autonómicos (2)

	PRESIDENTAS	0	0	0	0	0	0	0	5,26	5,26	5,26	5,26	5,26	5,26
	CONSEJERAS	11,33	13,16	13,86	15,71	20,30	19,10	20,20	28,57	32,37	35,44	39,74	39,74	40,00
% Mujeres	CONSEJERAS													
	ANDALUCIA	27,27	23,08	23,08	23,08	42,86	42,86	42,86	42,86	57,14	57,14	57,14	57,14	60,00
	ARAGÓN	0	0	0	11,11	12,50	11,11	11,11	30,00	30,00	30,00	36,36	36,36	36,36
	ASTURIAS	16,67	16,67	16,67	27,27	27,27	18,18	18,18	40,00	40,00	40,00	50,00	50,00	40,00
	BALEARES	11,11	10,00	18,18	18,18	30,77	23,08	23,08	41,67	41,67	46,15	42,86	42,86	42,86
	CANARIAS	0	10,00	10,00	0	0	0	0	30,00	30,00	30,00	45,45	45,45	45,45
	CANTABRIA	10,00	11,11	11,11	11,11	11,11	11,11	11,11	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	27,27
	CASTILLA Y LEÓN	25,00	25,00	25,00	12,50	25,00	25,00	25,00	40,00	30,00	30,00	46,15	46,15	46,15
	CASTILLA LA MANCHA	11,11	11,11	22,22	27,27	40,00	30,00	30,00	26,67	46,15	50,00	50,00	50,00	58,33
	CATALUÑA	7,14	7,69	7,69	21,43	20,00	13,33	18,75	30,00	31,25	31,25	26,67	26,67	26,67
	EXTREMADURA	0	0	0	11,11	30,00	30,00	27,27	13,33	30,00	30,00	61,54	61,54	61,54
	GALICIA	9,09	9,09	9,09	8,33	14,29	14,29	14,29	18,18	14,29	50,00	40,00	40,00	36,36
	MADRID(1)	14,29	14,29	14,29	22,22	22,22	27,27	27,27	22,22	27,27	33,33	35,29	35,29	30,77
	MURCIA	12,50	14,29	14,29	0	0	11,11	11,11	18,18	33,33	33,33	25,00	25,00	22,22
	NAVARRA	0	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	11,11	22,22	9,09	9,09	35,71	35,71	35,71
	LA RIOJA	16,67	16,67	16,67	14,29	14,29	14,29	14,29	20,00	22,22	22,22	27,27	27,27	27,27
	C. VALENCIANA	12,50	22,22	11,11	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	25,00	26,67	26,67	33,33
	PAÍS VASCO	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	27,27	27,27	45,45	45,45	50,00	50,00	54,55
	CEUTA	14,29	14,29	14,29	27,27	27,27	18,18	22,22	57,14	57,14	57,14	50,00	50,00	50,00
MELILLA	16,67	16,67	16,67	0	0	11,11	11,11	22,22	20,00	20,00	25,00	25,00	25,00	

Poder y toma de decisiones

Concejales, por partidos políticos

CONCEJALAS, POR PARTIDOS POLÍTICOS

		1999	2003
Ambos sexos	Total	63.731	62.443
	PP	23.638	22.484
	PSOE	21.392	19.409
	IU	2.373	2.044
	OTROS	16.328	18.506
% Mujeres	Total	21,10	25,53
	PP	19,45	23,23
	PSOE	25,01	30,70
	IU	21,70	27,01
	OTROS	18,27	22,73



Poder y toma de decisiones

Participación de mujeres en la Comisión Europea

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA COMISIÓN EUROPEA

		2004 (1)	2004 (2)	2006	2008	2009
Ambos sexos	PRESIDENCIA	1	1	1	1	1
	VICEPRESIDENCIAS	2	5	5	5	5
	COMISARIAS/OS					
	TOTAL	20	25	25	27	27
	FUNCIONES BÁSICAS	5	7	8	7	7
	FUNCIONES ECONÓMICAS	8	10	8	9	9
% Mujeres	INFRAESTRUCTURA	2	3	3	3	3
	FUNCIONES SOCIOCULTURALES	4	4	5	7	7
	PRESIDENCIA	0	0	0	0	0
	VICEPRESIDENCIAS	50,00	20,00	20,00	20,00	20,00
	COMISARIAS					
	TOTAL	25,00	28,00	28,00	30,77	38,46
	FUNCIONES BÁSICAS	0,0	57,1	62,5	42,9	57,1
	FUNCIONES ECONÓMICAS	12,50	30,00	25,00	33,33	44,44
	INFRAESTRUCTURA	100	0	0	0	0
	FUNCIONES SOCIOCULTURALES	50,00	0	0	28,6	28,6

Poder y toma de decisiones

Mujeres en la dirección y gerencia de empresas

Cuadro 7.16 Mujeres en la dirección y gerencia de empresas

	2007	2008
	% Mujeres	% Mujeres
Dirección de las empresas y de la administración pública	32,9	32,7
Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados	23,4	23,4
Poder ejecutivo y legislativo de la administración pública, dirección de organizaciones	47,8	36,6
Dirección de empresas	21,9	22,6
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	28,7	28,9
de comercio	35,3	36,3
hostelería	28,9	36,0
de otras empresas	24,6	20,8
Gerencia de empresas sin asalariados	47,3	48,5
de comercio	55,2	54,0
hostelería	44,6	50,1
de otras empresas	30,5	33,7

Nota: datos referidos al tercer trimestre en ambos años.

Fuente: Encuesta de la Población Activa, INE.

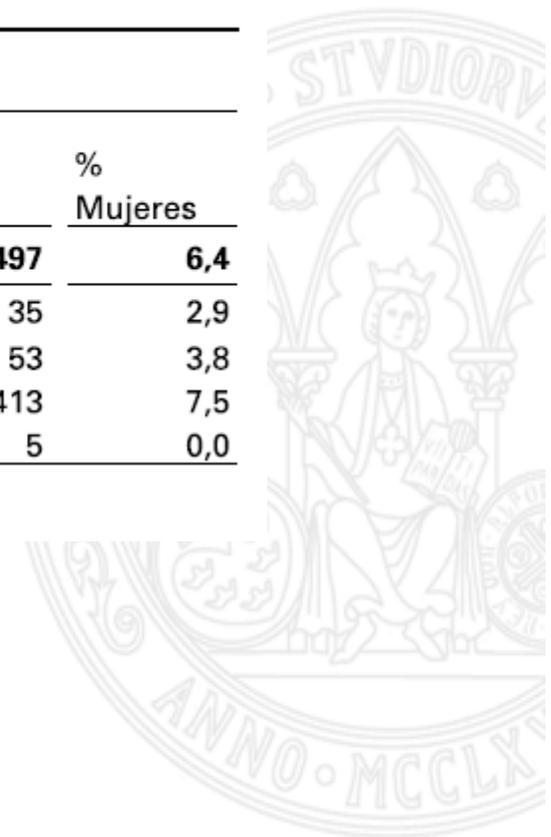
Poder y toma de decisiones

Participación de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35

Cuadro 7.18 Participación de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35

	2006		2007	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
Total Consejo	463	3,5	497	6,4
Presidentes/as	35	2,9	35	2,9
Vicepresidentes/as	41	2,4	53	3,8
Consejeros/as	379	3,7	413	7,5
Consejeros/as secretarios/as	8	0,0	5	0,0

Fuente: Mujeres en Cifras, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.



Las tasas de actividad



Empleo

Tasas de empleo por sexo y edad

Cuadro 3.2 Tasas de empleo por sexo y edad

Años	2002		2007		2008	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
De 16 a 19	23,2	10,8	23,9	14,5	16,4	12,4
De 20 a 24	54,5	42,9	62,0	51,2	53,9	48,7
De 25 a 29	78,9	62,1	83,0	71,4	74,0	70,4
De 30 a 39	88,4	58,3	89,6	70,0	83,5	68,3
De 40 a 49	87,6	54,3	88,0	64,0	83,6	64,7
De 50 a 59	76,9	34,0	78,7	47,2	77,0	48,2
De 60 a 64	44,6	15,7	46,6	21,2	46,9	21,9
De 65 a 69	4,9	2,3	8,0	3,3	7,8	4,5
De 70 y más	1,0	0,3	1,5	0,5	1,0	0,5

Nota: la tasa de empleo es el porcentaje de ocupados respecto de la población total de cada grupo de edad, Datos referidos al 4º trimestre.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.



Empleo

Población ocupada, según situación profesional y tipo de jornada

POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009				
											I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
Ambos sexos Datos absolutos (en miles)	TOTAL	15.782,3	16.348,2	16.825,4	17.559,7	18.288,1	19.314,3	20.001,8	20.476,9	19.856,8	19.090,8	18.945,0	18.870,2		
	Trabajadores/as por cuenta propia	3.124,6	3.182,0	3.109,9	3.164,8	3.246,9	3.446,2	3.524,2	3.593,2	3.535,0	3.240,5	3.196,0	3.209,5		
	Jornada completa	2.907,9	2.966,6	2.911,1	2.945,6	3.023,5	3.040,2	3.160,6	3.230,3	3.166,2	2.914,6	2.868,2	2.897,9		
	Jornada parcial	216,7	215,4	198,8	219,2	223,3	406,0	363,6	363,0	368,8	325,9	327,8	311,6		
	Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	43,3	29,9	29,9	33,1	30,7									
	Asalariadas/os	12.640,9	13.148,0	13.698,8	14.374,6	15.022,4	15.841,6	16.466,2	16.876,5	16.308,2	15.843,1	15.736,8	15.650,1		
	Jornada completa	11.653,2	12.066,5	12.555,5	13.130,0	13.654,5	13.943,1	14.458,3	14.857,5	14.201,3	13.748,2	13.615,5	13.648,5		
	Jornada parcial	987,7	1.081,4	1.143,3	1.244,6	1.367,9	1.898,5	2.007,8	2.019,1	2.106,9	2.094,9	2.121,3	2.001,6		
	Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	95,3	88,1	110,1	116,0	126,3									
	Otra situación	16,8	18,3	16,7	20,3	18,8	26,4	11,5	7,1	13,6	7,2	12,2	10,5		
% Mujeres	TOTAL	36,9	37,3	38,0	38,8	39,4	40,2	40,8	41,4	42,9	43,3	43,5	43,8		
	Trabajadoras por cuenta propia	30,2	30,4	29,9	31,0	31,4	31,3	31,3	31,1	32,6	32,1	32,9	33,2		
	Jornada completa	27,3	27,5	27,4	28,0	28,7	26,9	27,2	27,2	28,5	28,4	29,0	30,1		
	Jornada parcial	68,9	70,5	66,9	70,5	67,4	63,6	67,1	66,0	67,9	65,2	66,3	61,3		
	Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	99,3	99,0	98,0	100,0	98,0									
	Asalariadas	38,5	39,0	39,8	40,5	41,2	42,1	42,9	43,6	45,1	45,6	45,7	45,9		
	Jornada completa	35,0	35,3	36,0	36,6	37,1	36,8	37,5	38,2	39,6	40,1	40,2	40,8		
	Jornada parcial	80,3	79,9	82,1	82,2	82,0	81,5	81,7	83,0	82,2	81,6	81,1	81,1		
	Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	98,7	99,5	99,5	98,4	99,0									
	Otra situación	37,5	44,8	49,7	37,4	52,7	40,9	34,8	35,2	38,2	29,2	20,5	26,7		

Empleo

Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Cuadro 3.3 Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada

	2002		2007		2008		% variación 2007/2002		% variación 2008/2007	
	Ambos sexos (miles)	% de mujeres	Ambos sexos (miles)	% de mujeres	Ambos sexos (miles)	% de mujeres	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
	Total ocupados	16.825,4	38,0	20.476,9	41,4	19.856,8	42,9	32,6	15,0	0,4
Trabajadores por cuenta propia	3.109,9	29,9	3.593,2	31,1	3.535,0	32,6	20,0	13,6	3,0	-3,7
Asalariados	13.698,8	39,8	16.876,5	43,6	16.308,2	45,1	34,9	15,4	0,0	-6,0
- con contrato indefinido	9.361,1	38,1	11.658,2	42,5	11.753,9	43,6	38,8	15,8	3,4	-1,1
- con contrato temporal	4.337,7	43,4	5.218,3	46,1	4.554,2	49,1	27,7	14,6	-7,0	-17,6
Otros	16,6	50,0	7,1	35,2	13,5	38,5	-69,9	-44,6	108,0	-80,4
Ocupados a tiempo completo	15.478,9	34,4	18.093,7	36,3	17.377,8	37,6	23,4	13,5	-0,5	-5,9
Ocupados a tiempo parcial	1.346,5	79,8	2.383,2	80,4	2.479,0	80,0	78,4	71,6	3,5	6,2

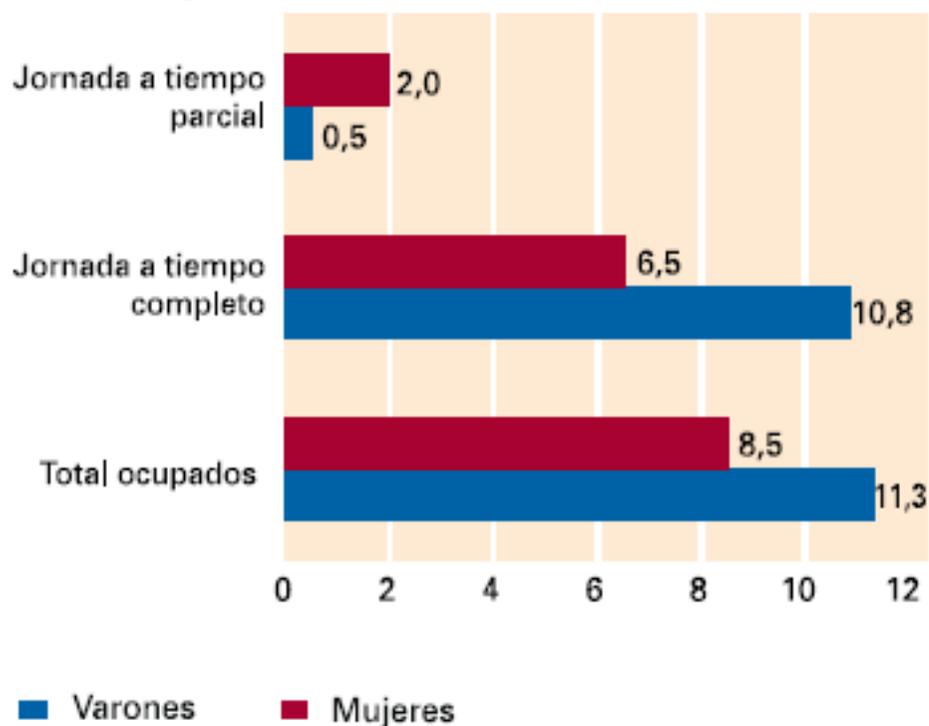
Nota: datos referidos al 4º trimestre.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Empleo

Población ocupada por jornada laboral y sexo. 2008
(Millones de personas)

Gráfico 3.2 Población ocupada por jornada laboral y sexo. 2008 (Millones de personas)



Nota: datos referidos al 4º trimestre.

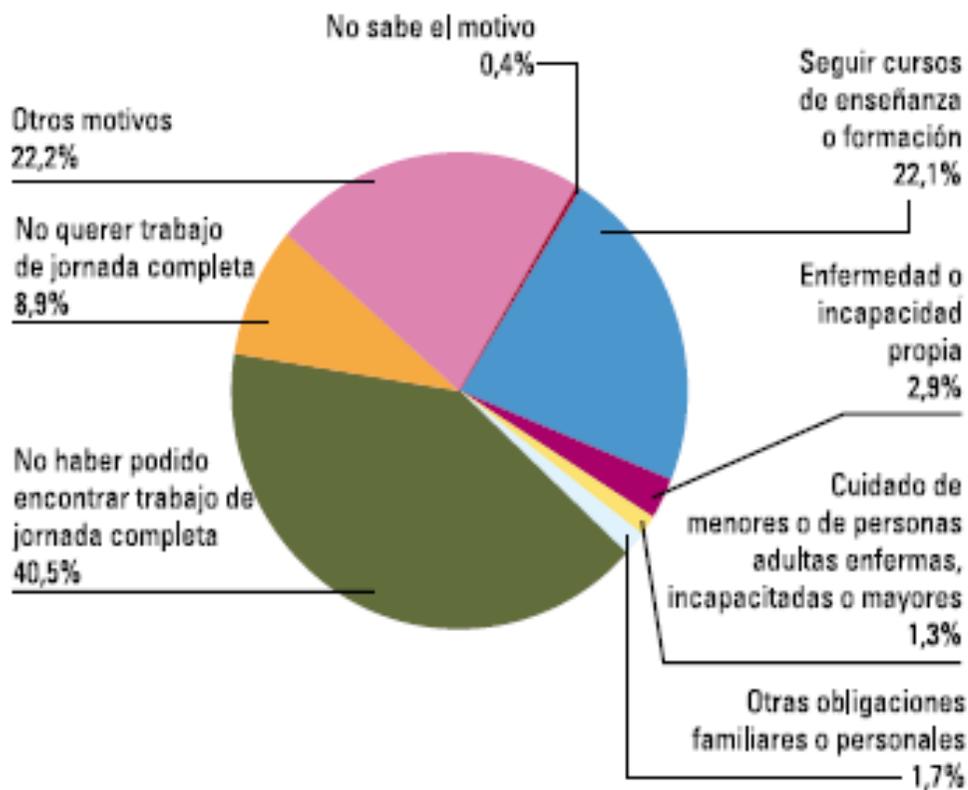
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.



Empleo

Varones ocupados a tiempo parcial y motivo de ese tipo de jornada. 2008

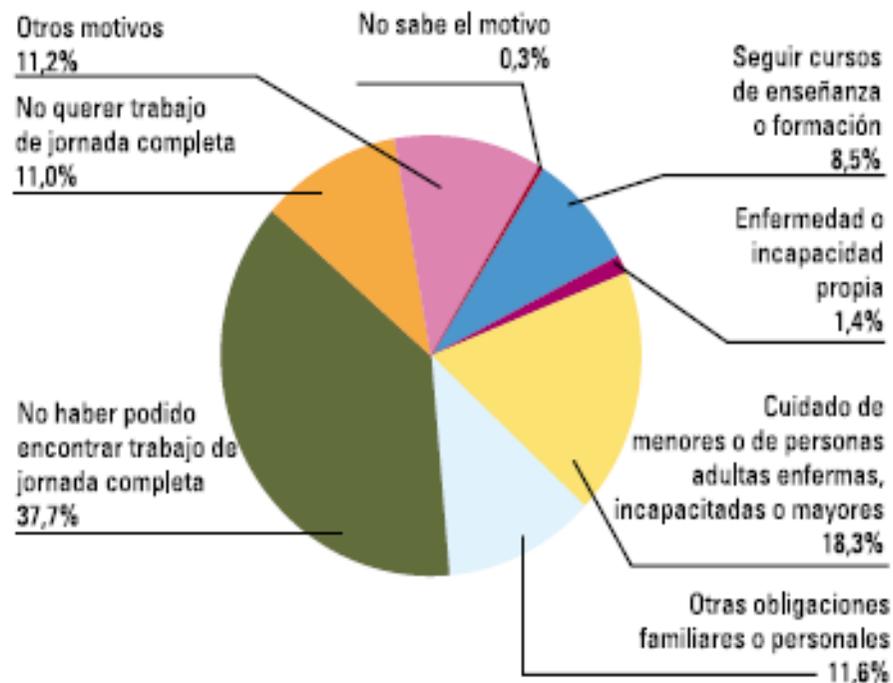
Gráfico 3.3 Varones ocupados a tiempo parcial y motivo de ese tipo de jornada, 2008



Empleo

Mujeres ocupadas a tiempo parcial y motivo de ese tipo de jornada. 2008

Gráfico 3.4 Mujeres ocupadas a tiempo parcial y motivo de ese tipo de jornada. 2008



Nota: datos referidos al 4º trimestre.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.



Empleo

Tasas de actividad en la Unión Europea

TASAS DE ACTIVIDAD** EN LA UNIÓN EUROPEA

		1997	1998	1999 ⁽²⁾	2000	2001 ⁽³⁾	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ambos sexos	TOTAL EU-15	55,30	55,5 (1)	55,90	56,03	56,12	56,43	56,55	56,60	57,10	57,30	57,40
	Alemania	57,60	57,70	57,90	57,49	57,48	57,27	57,32	56,90	58,80	59,20	59,40
	Austria	58,40	58,80	59,00	58,71	58,24	58,96	58,94	58,60	59,40	60,20	61,00
	Bélgica	50,50	50,90	51,90	52,29	50,90	51,18	51,35	52,00	53,30	53,10	53,60
	Bulgaria											52,60
	Chipre*								63,00	63,20	63,50	64,40
	Dinamarca	65,40	65,10	65,80	65,52	65,14	65,64	65,48	65,90	65,60	65,90	65,70
	Eslovenia*								59,00	59,20	59,30	59,70
	España	49,00	49,30	49,40	50,54	51,94	53,09	54,58	55,50	56,70	57,60	58,20
	Estonia*								58,80	58,50	60,40	60,40
	Finlandia	60,10	60,30	63,00	63,22	63,29	63,21	62,82	62,10	60,70	61,00	61,20
	Francia	55,40	55,50	55,80	55,73	55,50	55,71	56,11	55,90	56,10	56,00	56,80
	Grecia	48,80	50,90	51,00	49,99	48,72	48,67	52,49	53,30	53,20	53,40	53,40
	Hungría*								49,50	50,20	50,60	50,50
	Irlanda	55,40	-	57,90	58,83	59,08	59,58	59,68	60,10	62,00	63,00	63,70
	Italia	47,70	47,40	48,10	48,14	48,31	48,78	49,26	49,60	49,10	49,20	48,90
	Letonia*								57,80	57,80	59,40	60,60
	Lituania*								57,40	56,60	55,90	56,30
	Luxemburgo	51,10	51,40	52,20	53,31	53,85	54,67	54,78	55,00	55,60	55,00	55,90
	Malta*								49,00	49,50	50,40	50,60
	Países Bajos	60,90	61,70	62,50	63,54	64,18	64,87	64,75	64,90	64,90	65,30	66,10
Polonia*								54,40	54,90	54,00	53,70	
Portugal	57,70	60,80	61,30	61,42	61,32	62,07	62,12	61,90	62,20	62,50	62,60	
Reino Unido	61,70	61,60	61,90	62,34	62,09	61,67	61,76	61,70	62,10	62,40	62,20	
República Checa*								59,00	59,50	59,30	58,80	
República Eslovaca*								60,10	59,40	59,10	58,80	
Rumanía											54,80	
Suecia	60,70	60,20	60,90	60,41	62,74	62,66	62,75	62,50	63,20	63,40	71,20	

Empleo

Tasas de actividad en la Unión Europea

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Mujeres	TOTAL EU-15	45,50	45,9 (1)	46,50	46,91	47,09	47,62	48,29	48,50	49,30	49,60	49,90
	Alemania	48,10	48,40	49,00	48,89	49,29	49,36	49,74	49,40	51,90	52,50	53,00
	Austria	48,70	49,30	49,50	49,40	49,36	50,72	50,75	50,60	51,80	52,80	53,50
	Bélgica	41,00	41,70	43,20	43,64	41,87	42,59	42,94	44,20	45,70	45,80	46,50
	Chipre*								53,50	53,30	54,40	55,80
	Dinamarca	59,00	59,40	60,10	60,22	59,65	60,22	59,74	60,40	60,40	60,90	60,60
	Eslovenia*								52,80	52,90	53,30	53,30
	España	36,70	37,10	37,50	39,18	39,40	41,11	43,09	44,50	45,90	47,40	48,40
	Estonia*								52,50	53,10	54,80	54,10
	Finlandia	54,80	55,10	58,10	58,29	58,52	58,69	58,28	57,80	56,80	57,10	57,40
	Francia	48,20	48,60	48,90	49,07	48,86	49,07	49,87	49,90	50,30	50,30	51,50
	Grecia	36,20	38,70	38,90	38,70	37,57	37,70	40,90	42,20	42,20	42,50	42,50
	Hungría*								42,20	43,10	43,40	43,10
	Irlanda	42,60	-	46,00	47,18	47,58	48,81	49,15	49,40	51,80	52,90	54,20
	Italia	34,70	34,80	35,40	35,69	36,22	36,77	37,34	38,20	37,90	38,10	38,00
	Letonia*								50,70	50,90	52,40	53,70
	Lituania*								51,70	51,20	50,90	51,20
	Luxemburgo	38,10	38,50	40,60	41,01	42,46	43,33	44,75	45,40	46,30	49,40	50,40
	Malta*								28,60	30,60	31,70	33,00
	Países Bajos	50,60	51,50	53,10	54,14	55,10	55,87	56,48	56,90	57,40	58,00	59,30
Polonia*								47,40	47,70	46,60	46,30	
Portugal	49,40	52,10	52,90	53,29	53,41	54,14	54,90	54,60	55,60	55,80	56,30	
Reino Unido	53,10	53,20	53,60	54,22	54,22	54,65	54,59	55,00	55,40	55,80	55,60	
República Checa*								50,50	51,30	50,60	50,60	
República Eslovaca*								52,60	50,70	50,70	49,80	
Suecia	56,40	55,00	56,40	56,46	58,61	58,75	58,90	58,60	59,10	59,20	68,30	

Empleo

Tasas de actividad en la Unión Europea

		65,80	65,8 (1)	66,00	65,79	65,76	65,80	65,43	65,20	65,50	65,60	65,40
Hombres	TOTAL EU-15											
	Alemania	67,80	67,60	67,40	66,67	66,20	65,69	65,37	64,70	66,20	66,30	66,20
	Austria	69,10	69,30	69,40	68,90	67,94	68,11	67,99	67,30	67,50	68,10	61,00
	Bélgica	60,60	60,60	61,20	61,50	60,51	60,35	60,29	60,30	61,40	60,90	61,10
	Chipre*								73,40	73,90	73,40	73,60
	Dinamarca	72,10	71,10	71,80	71,09	70,85	71,22	71,44	71,70	71,10	71,10	71,10
	Eslovenia*								65,50	66,00	65,70	66,40
	España	62,20	62,40	62,30	62,86	65,24	65,76	66,64	67,10	67,90	68,30	68,40
	Estonia*								66,60	65,20	67,30	68,10
	Finlandia	65,80	65,80	68,20	68,51	68,42	68,05	67,72	66,70	65,00	65,30	65,40
	Francia	63,30	63,00	63,30	62,98	62,71	62,94	62,89	62,50	62,40	62,20	62,40
	Grecia	62,80	64,10	64,00	62,22	60,90	60,59	64,76	65,00	64,80	64,80	64,80
	Hungría*								57,80	58,30	58,90	58,90
	Irlanda	68,50	-	70,30	70,85	70,93	70,41	70,58	71,00	72,30	73,20	73,30
	Italia	61,70	61,10	61,80	61,66	61,40	61,75	62,14	61,90	61,20	61,00	60,70
	Letonia*								66,30	66,10	67,70	68,80
	Lituania*								64,20	63,10	61,80	62,40
	Luxemburgo	64,60	64,60	64,10	66,27	65,70	66,47	65,52	64,90	65,10	60,40	61,30
	Malta*								70,40	69,20	69,70	68,90
	Países Bajos	71,50	72,20	72,20	73,18	73,50	74,13	73,24	73,10	72,60	72,80	73,20
	Polonia*								62,10	62,80	62,10	61,90
	Portugal	67,10	70,50	70,50	70,40	70,00	70,76	70,02	69,80	69,40	69,70	69,50
	Reino Unido	70,70	70,50	70,50	70,84	70,28	69,25	69,47	69,00	69,20	69,50	69,30
	República Checa*								68,10	68,40	68,60	68,30
República Eslovaca*								68,30	68,70	68,30	67,80	
Suecia	65,20	65,60	65,50	64,53	67,03	66,75	66,73	66,60	67,50	67,60	74,00	

Empleo

Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares

		2005	2006	2007	2008	I Trim.	II Trim	III Trim.
Ambos sexos	Total Inactivos	15.497	15.423	15.492	15.292	15.307	15.350	15.449
	Total Razones familiares	3.586	3.370	3.444	3.102	2.659	2.542	2.554
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	865	819	850	757	725	701	705
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.722	2.551	2.593	2.345	1.935	1.840	1.849
% Mujeres	Total Inactivos	64,05	63,30	63,07	62,10	61,97	61,79	61,48
	Total Razones familiares	97,80	97,04	96,46	96,45	96,53	96,51	94,56
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	97,70	97,20	96,99	96,99	97,21	97,48	97,61
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	96,29	96,28	96,28	96,14	93,45

Empleo

Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial

Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial

						2009			
		2005	2006	2007	2008	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	Total	2.315,3	2.373,6	2.383,1	2.479,0	2.422,9	2.450,6	2.316,1	
	Seguir cursos de enseñanza o formación	300,7	307,8	281,9	278,1	243,1	212,5	171,8	
	Enfermedad o incapacidad propia	36,6	46,5	39,6	41,6	37,6	33,6	33,2	
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	320,4	313,0	347,5	370,0	364,3	360,8	323,4	
	Otras obligaciones familiares o personales	245,8	261,8	305,5	238,1	224,7	247,5	207,1	
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	725,8	778,9	737,2	947,8	989,8	1.036,6	1050,1	
	No querer trabajo de jornada completa	247,7	271,2	310,3	262,7	241,3	242,6	244,9	
	Otros motivos	415,1	380,3	349,9	332,0	311,4	307,3	280,4	
No sabe el motivo	23,1	14,0	11,4	8,7	10,7	9,7	5,2		
% Mujeres	Total	78,27	79,45	80,44	80,02	79,34	79,09	78,41	
	Seguir cursos de enseñanza o formación	55,17	56,82	55,41	60,63	58,00	56,61	9,43	
	Enfermedad o incapacidad propia	57,38	55,48	53,54	65,63	48,94	64,88	59,94	
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	98,10	98,75	98,62	98,22	97,86	97,87	98,14	
	Otras obligaciones familiares o personales	96,99	95,42	95,68	96,51	95,77	95,31	93,92	
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	78,74	81,02	81,01	78,85	79,25	77,01	76,52	
	No querer trabajo de jornada completa	81,71	84,22	84,40	83,21	83,92	83,84	83,79	
	Otros motivos	68,51	67,26	67,56	66,87	63,81	63,98	60,66	
No sabe el motivo	61,90	78,57	78,95	79,31	51,40	90,72	88,46		

Empleo

Excedencias por ciudadano de hijas/os

EXCEDENCIAS* POR CUIDADO DE HIJAS/OS

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33
2007	32.983	94,06
2008	28.724	94,40



Empleo

Permisos de maternidad/paternidad

PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127.739	-
1997	146.971	-
1998	148.751	-
1999	165.946	-
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006	322.600	98,36
2007	331.642	98,43
2008	359.160	98,45

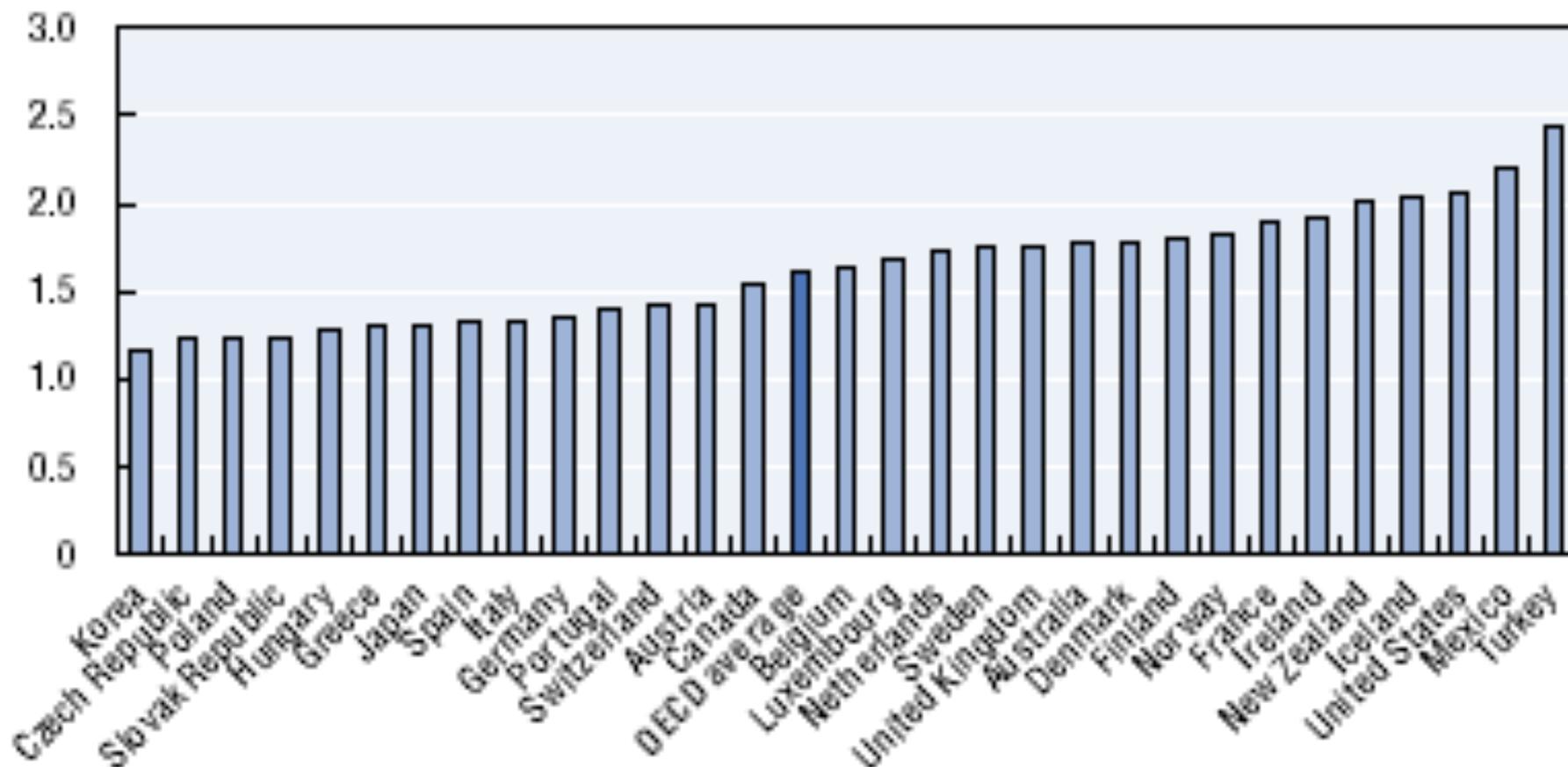
Familia

Diferencias en el uso del tiempo

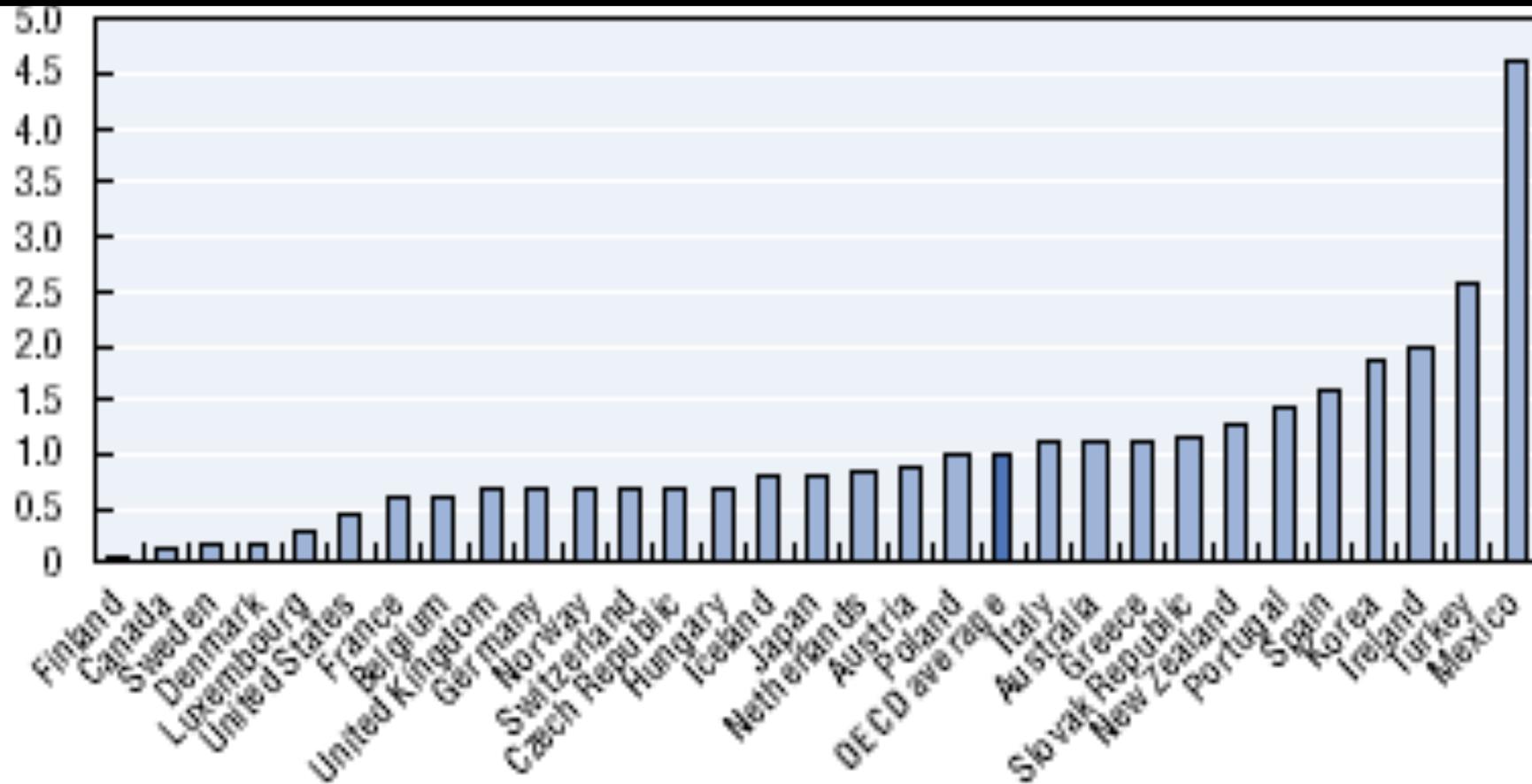
DIFERENCIAS EN EL USO DEL TIEMPO

		1993	1996	2001	2006
Ambos sexos	TOTAL	27 h 11'	28 h 11'	28 h 44'	26 h 21'
	Necesidades personales	10 h 21'	10 h 40'	10 h 34'	10 h 30'
	Trabajo doméstico	5 h 20'	5 h 25'	5 h 18'	4 h 12'
	Estudio	0 h 44'	0 h 22'	0 h 37'	0 h 29'
	Trabajo remunerado	2 h 9'	2 h 15'	2 h 39'	3 h 28'
	Tiempo Libre	8 h 37'	9h 30'	9 h 37'	7 h 42'
Mujeres	TOTAL	27 h 43'	28 h 40'	29 h 34'	26 h 34'
	Necesidades personales	10 h 8'	10 h 35'	10 h 34'	10 h 27'
	Trabajo doméstico	7 h 58'	7 h 35'	7 h 22'	5 h 59'
	Estudio	0 h 37'	0 h 18'	0 h 29'	0 h 31'
	Trabajo remunerado	1 h 1'	1 h 23'	1 h 52'	2 h 31'
	Tiempo Libre	8 h 0'	8 h 47'	9 h 17'	7 h 7'
Hombres	TOTAL	26 h 35'	27 h 49'	27 h 55'	26 h 8'
	Necesidades personales	10 h 35'	10 h 52'	10 h 34'	10 h 33'
	Trabajo doméstico	2 h 30'	3 h 5'	3 h 10'	2 h 20'
	Estudio	0 h 52'	0 h 26'	0 h 44'	0 h 28'
	Trabajo remunerado	3 h 22'	3 h 10'	3 h 28'	4 h 28'
	Tiempo Libre	9 h 16'	10 h 15'	9 h 59'	8 h 19'

Tasas de fecundidad. (2004 o último año disponible)

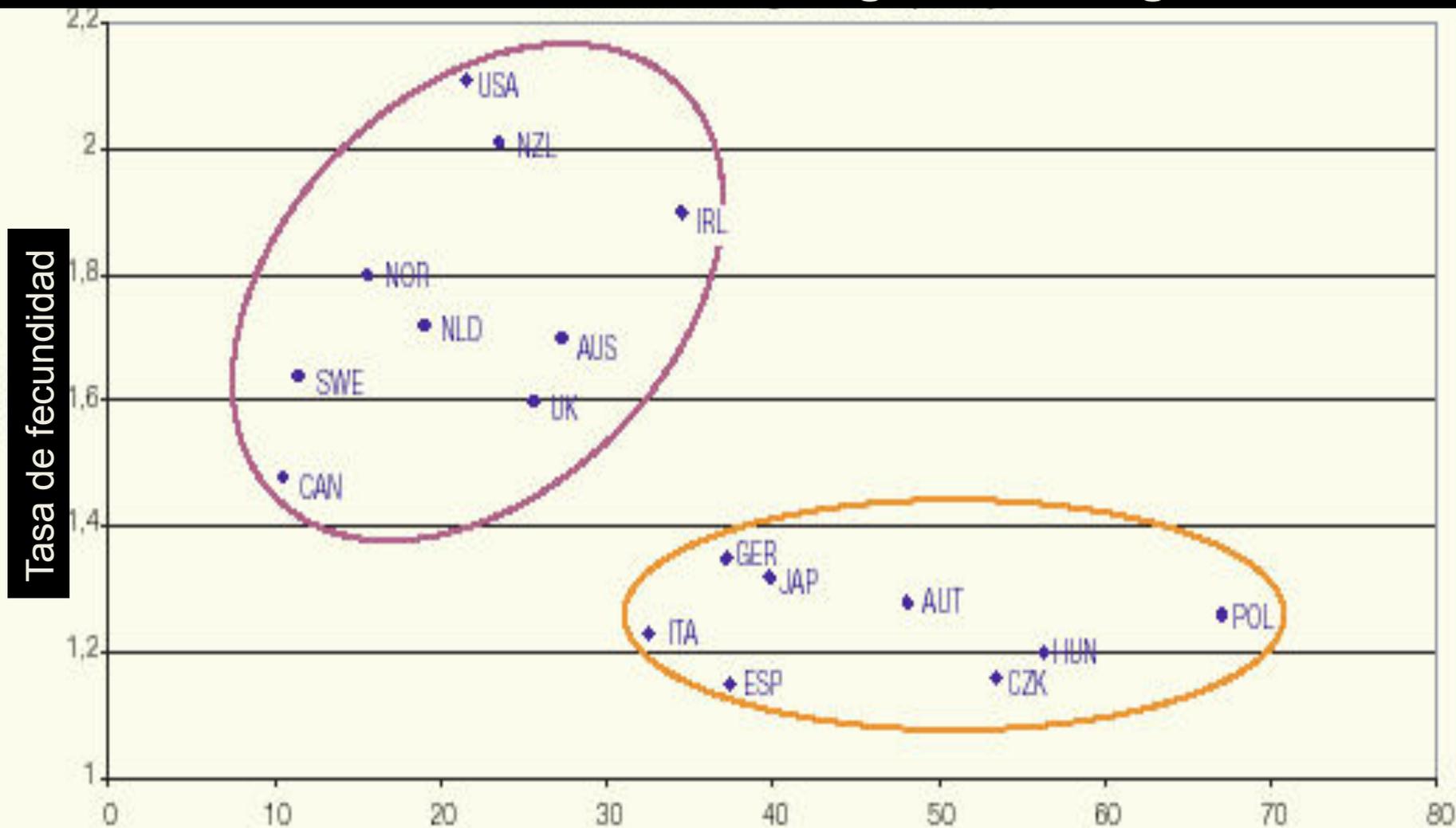


Descenso de las tasas de fecundidad de 1970 a 2004



Source: Council of Europe (2006), *Recent Demographic Developments in Europe, 2004*; Eurostat and national statistical offices.

La trampa de las actitudes: Tasa de fecundidad e igualdad de género



% que piensa que la función del hombre es ganar dinero y la de la mujer cuidar de la familia

Sources: Mørtvik and Spånt, based on UN and ISSP data

Familia

Divorcios por cada 100 matrimonios

Divorcios por cada 100 matrimonios	BÉLGICA	34,38	38,38	38,88	42,48	68,28	56,28	56,88	58,78	58,78	58,88	68,78
	DINAMARCA	48,78	48,38	43,88	38,88	37,48	35,58	37,58	37,88	37,88	37,58	38,88
	ALEMANIA	38,88	28,88	35,38	37,78	38,48	43,38	44,48	46,38	46,38	46,48	-
	GRECIA	8,78	12,78	12,48	13,58	17,28	24,58	18,78	14,38	14,38	21,38	16,78
	ESPAÑA	12,58	12,58	14,58	15,88	16,58	16,88	17,48	17,88	17,88	18,88	18,78
	FRANCIA	38,88	38,88	43,48	45,88	44,88	43,88	48,88	43,88	43,88	-	-
	IRLANDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,78	-
	ITALIA	8,28	8,38	7,88	8,48	8,38	11,78	12,88	12,88	12,88	13,48	-
	LUXEMBURGO	28,28	28,58	31,88	28,88	35,28	38,88	48,88	48,88	48,88	48,88	51,88
	PAÍSES BAJOS	28,88	32,58	34,58	43,88	43,88	43,88	38,78	37,38	37,38	38,38	46,88
	AUSTRIA	37,28	35,78	36,28	38,38	42,48	42,78	43,58	45,78	45,78	48,88	68,28
	PORTUGAL	14,88	17,88	17,78	28,88	18,78	21,28	21,48	22,88	22,88	38,88	32,58
	FINLANDIA	53,88	53,88	53,78	53,28	58,28	56,48	57,88	57,88	57,88	53,28	54,88
SUECIA	54,78	58,38	63,78	65,88	67,88	63,88	65,88	65,78	65,78	53,38	58,88	
REINUNIDO	43,68	44,28	52,78	52,48	52,88	54,78	51,88	52,58	52,58	56,58	-	

FAMILIAS MONOPARENTALES CUYA PERSONA PRINCIPAL ES MUJER, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y ESTADO CIVIL*

 UNIVERSIDAD DE
MURCIA

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009			
								I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Total	273	284,3	273,2	306,2	347,4	371,8	388,6	391,7			
Solteras	33,3	37,6	37,6	57,3	78,7	85,4	86,8	89,7			
Casadas	15,3	14,2	13,3	38,4	49,5	46,1	39,9	39,6			
Viudas	52,6	51,8	47,1	40,1	37,6	38,3	40,3	40,5			
Sep/Divorc.	171,8	180,6	175,2	170,3	181,7	202,1	221,6	221,9			
Ocupadas	194,1	198,1	187,5	228	249,7	279,4	273,2	267,2			
Solteras	23,1	27,6	27,9	44,6	58,0	63,2	60,2	56,5			
Casadas	11,9	9,8	8,6	28,5	34,0	35,1	27,4	24,9			
Viudas	26,9	22,5	23	19,7	17,1	18,8	18,7	19,1			
Sep/Divorc.	132,2	138,1	128	135,3	140,4	162,3	166,9	166,7			
Paradas	32,5	35,2	38,1	25,2	37,4	36,3	62,5	68,2			
Solteras	6	7,5	4,8	5,6	10,2	10,6	16,0	20,6			
Casadas	0,6	0,8	2,7	1,6	5,6	4,4	4,8	7,1			
Viudas	6,8	4,5	4,9	4	3,3	3,1	6,3	4,5			
Sep/Divorc.	19,1	22,4	25,7	13,9	18,4	18,3	35,3	36,0			
Inactivas	46,3	51	47,6	53,1	60,3	56,1	53,0	56,3			
Solteras	4,2	2,4	5	7,2	10,5	11,6	10,6	12,5			
Casadas	2,8	3,7	2	8,3	9,8	6,6	7,7	7,6			
Viudas	18,9	24,8	19,2	16,5	17,1	16,4	15,3	16,9			
Sep/Divorc.	20,5	20,1	21,4	21,1	22,9	21,5	19,3	19,3			

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

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

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

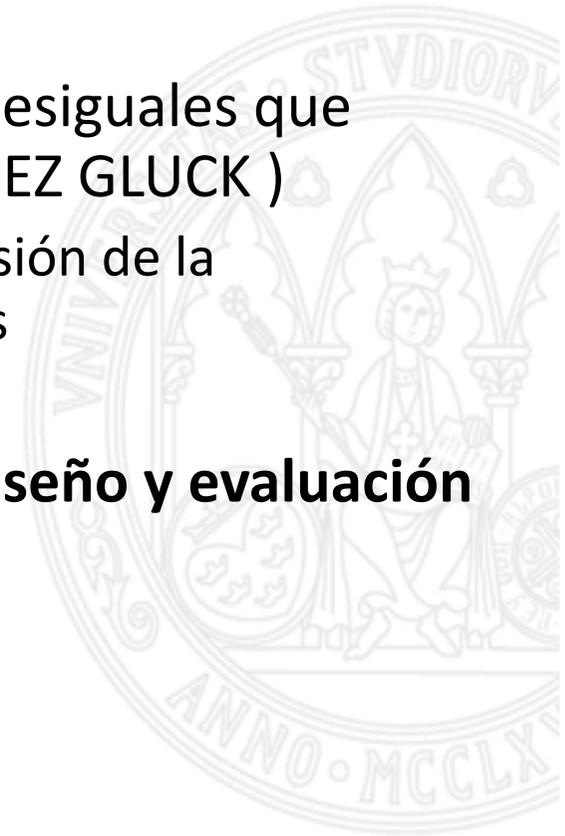
Reforma de las políticas públicas, del ordenamiento jurídico y de las *actuaciones públicas*:

- 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**

Las políticas públicas de igualdad

- **Las medidas de igualación positiva:** consecución de la igualdad real entre individuos o la inversión de la desigualdad material entre individuos (GIMÉNEZ GLUCK)
- **Las acciones positivas:** tratos formalmente desiguales que **favorecen a determinados colectivos** (GIMÉNEZ GLUCK)
 - El objetivo de las acciones positivas es la inversión de la desigualdad material entre colectivos o grupos
- La **transversalidad:** integrar el *género* en el **diseño y evaluación de todas las políticas públicas**



ESQUEMA

1. La relación entre género y ciudadanía

- El concepto de género
- La posición actual de las mujeres
- Las políticas públicas contra la situación de desigualdad

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

- El concepto
- La justificación
- Los antecedentes y el marco normativo
- Las estrategias

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

4. El presupuesto con perspectiva de género

5. El FEIL

6. Conclusiones



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

- **Estrategia a medio y largo plazo para acabar con las barreras estructurales** que impiden una **mejor distribución** de los **papeles** de mujeres y hombres
- Propugna la **inclusión de la perspectiva de género en las acciones públicas** realizadas desde **todas las estructuras institucionales**, lo que provoca un **efecto multiplicador de la igualdad** y, por ello, el acercamiento a un modelo de sociedad mas justa y acorde con los Derechos Fundamentales
- Esta labor igualitaria **no sólo debe ser desarrollada** desde los **organismos específicos a favor de las mujeres**, sino que debe **extenderse a todas las instituciones con capacidad de decisión y de ejecución de medidas** que afectan a toda la sociedad

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

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

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

- **Areas 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**

2. La transversalidad como modo de Promover la igualdad de género. Antecedentes

- El Tratado de la Comunidad Europea, en la reforma de Ámsterdam de 1997 y denominado **Tratado de Ámsterdam**, recoge el **compromiso formal de tomar la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo horizontal** llamado a integrar todas las políticas de la Comunidad Europea
- Ha reconocido un papel prominente al *mainstreaming* de género a través de la introducción de un nuevo artículo 2 que establece la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la Unión (junto con la convergencia económica y la promoción del empleo)

2. La transversalidad como modo de Promover la igualdad de género. Antecedentes

- Sin embargo, el artículo que más claramente refleja el espíritu de la nueva estrategia es el art. 3.2 del Tratado de Ámsterdam que obliga a la UE *en todas las actividades que desarrolla para cumplir con sus objetivos de tratar de eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre mujeres y hombres*

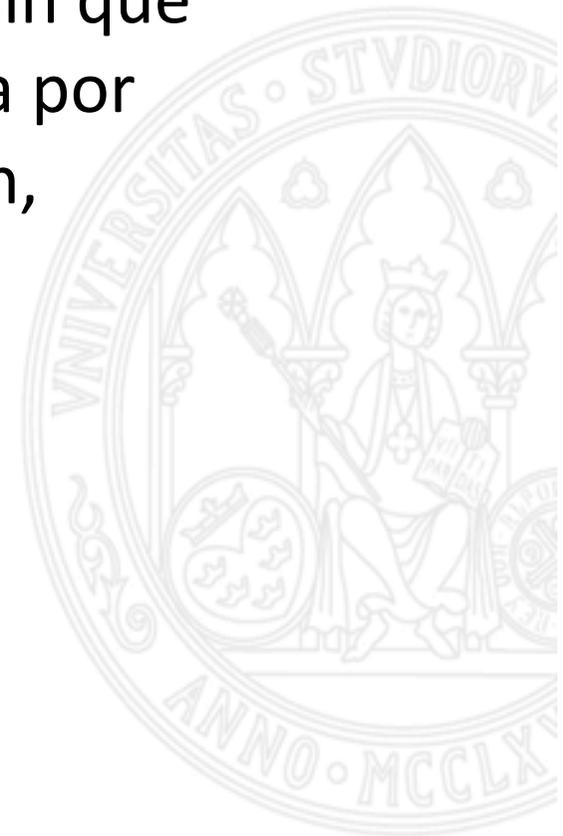
2. La transversalidad como modo de promover la igualdad de género. Marco normativo

Informe de 2004 de la Comisión Europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres:

- «El potencial productivo de la mano de obra europea debe ser plenamente aprovechado para poder alcanzar los objetivos globales de la *Estrategia de Lisboa*, es decir, conseguir que, para 2010 ***la economía europea sea la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con capacidad de crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social.*** Para poder llegar a buen puerto, es **imprescindible promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo** y esforzarse por eliminar las diferencias de género en todas las esferas de la vida.»

Artículo 14 de la Constitución Española

- “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”



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

Artículo 9.2 de la Constitución Española

- “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de lindividuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

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

- El propio **Tribunal Constitucional**, en Sentencia STC 128/1987, de 16-VII-87, y en otras posteriores (Ej.: STC 16/1995), **no sólo** apoya la **legitimidad plena** de las medidas de **acción positiva**, sino que mantiene que podrían considerarse **incluso exigibles para lograr las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 CE**

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

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Artículo 1)

1. Las mujeres y los hombres son **iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes**. Esta Ley tiene por objeto **hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, en particular mediante la **eliminación de la discriminación de la mujer**, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.
2. A estos efectos, la Ley establece **principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas**, tanto públicas como privadas, y prevé **medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado**, toda forma de discriminación por razón de sexo.

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

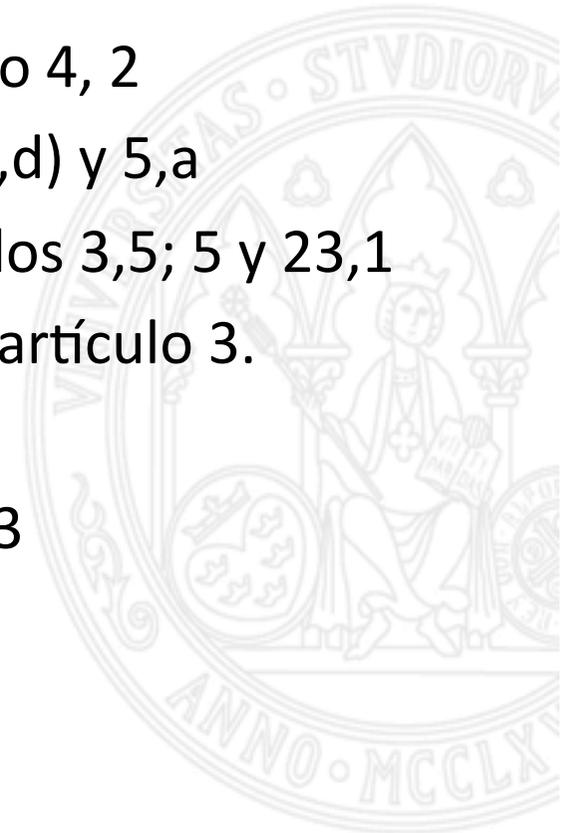
Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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.**

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

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



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

- **Importancia del informe de impacto de género como instrumento de la transversalidad, 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**

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

- ¿**Especialización**?: más de dos décadas desde la creación del Instituto de la Mujer. Secretaría General de Políticas de Igualdad (2004).
- **Creación de los Institutos de la Mujer Autonómicos**
- No es suficiente: **Exigencia de Transversalidad** y cambiar la corriente principal (“mainstreaming”), al menos desde la conferencia de Pekin en 1995.
- Esa ha sido la estrategia dominante en todos los documentos de la UE (“Estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005”)
- Programa **Magap** en el marco de la iniciativa comunitaria Equal en la Región de Murcia, en el que han participado los Ayuntamientos de Puerto Lumbreras, Cieza y Totana

Estrategias: ¿es suficiente la asunción de compromisos normativos?

- Es **básico** pero **no suficiente**
- Necesidad de que los **planteamientos sean realistas y tengan en cuenta las restricciones** de toda índole
- Los **objetivos ambiciosos** (la Agenda de Lisboa proponía alcanzar un nivel de empleo de las mujeres del 60% en 2010), no pueden conseguirse **sin cambiar el sistema de valores tradicional, sin incidir en los problemas de la vida privada: la conciliación** y el reparto efectivo de las tareas domésticas y familiares

ESQUEMA

1. La relación entre género y ciudadanía

- El concepto de género
- La posición actual de las mujeres
- Las políticas públicas contra la situación de desigualdad

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

- El concepto
- La justificación
- Los antecedentes y el marco normativo
- Las estrategias

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

4. El presupuesto con perspectiva de género

5. El FEIL

6. Conclusiones



3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

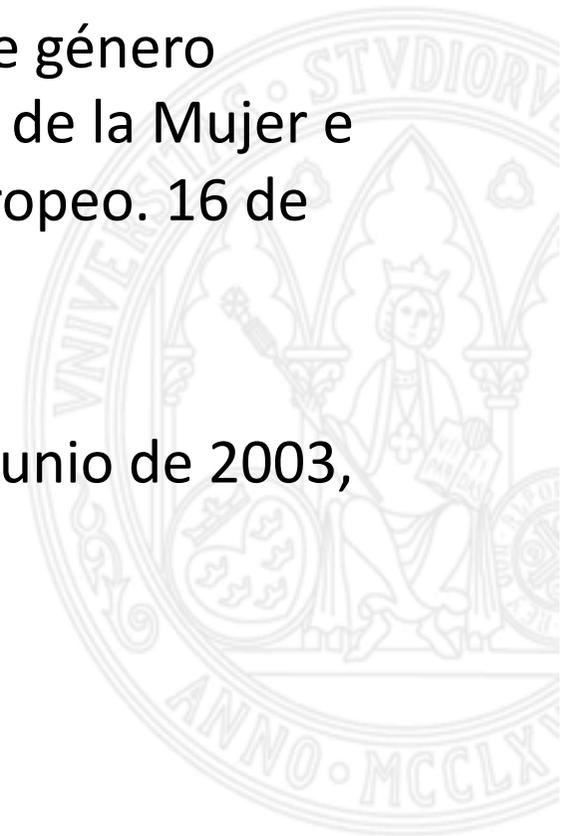
- Hacer unos presupuestos públicos sensibles al género es hacerlos **responsables con el objetivo de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres**
- Ello supone **invitar a la reflexión sobre los sesgos de género de la política presupuestaria**, como un medio para identificar posibles **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)

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. La UE y presupuestos con perspectiva de género

- 2001: Presidencia Belga
- Se promueve a que los gobiernos de los Estados Miembros:
 - a) incorporen el análisis de género en todos los momentos y niveles del proceso presupuestario
 - b) promuevan la transparencia presupuestaria y la responsabilidad
 - c) elaboren informes sobre el impacto de los presupuestos en los objetivos de igualdad de género
- Se defiende la idea de que integrar el género en la política económica contribuye a la eficiencia en el gasto público
- PLAZO PROPUESTO DE APLICACION EN UE/OCDE/
COMMONWEALTH: 2015

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

- Informe sobre el *gender budgeting* (integración de las perspectiva de género en el presupuesto) elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/2198(INI)) de la Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de oportunidades al Parlamento europeo. 16 de junio de 2003, Final A5-0214/2003
- Informe sobre el *gender budgeting* de 16 de junio de 2003, Final A5-0214/2003



3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

- A partir de la Conferencia de Nueva York (2005), los Estados presentes admitieron que el compromiso debe alcanzar al ámbito más directo de la actuación pública: el **Presupuesto**
- Impregnar de género las agendas políticas abarca inexcusablemente a **los presupuestos públicos**



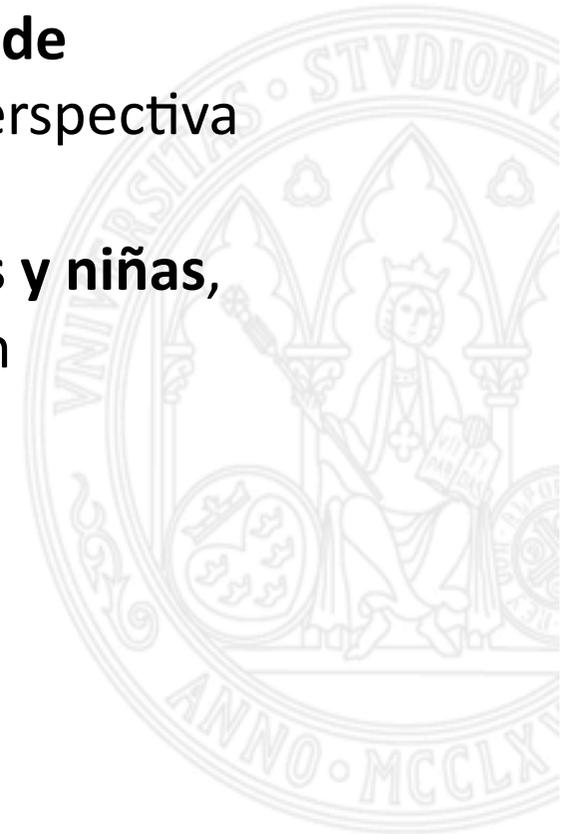
3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Experiencias internacionales

- Australia: 1984...
- Canadá: 1993
- Sudáfrica: 1994
- Commonwealth:
 - 1995: proyectos piloto
 - 2002: + 20 proyectos
 - Forma de dotar de género a la macroeconomía.
 - Forma de encajar los compromisos políticos con los recursos disponibles.
- En la actualidad: 40-50 experiencias



3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Concepto

- Un presupuesto 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)

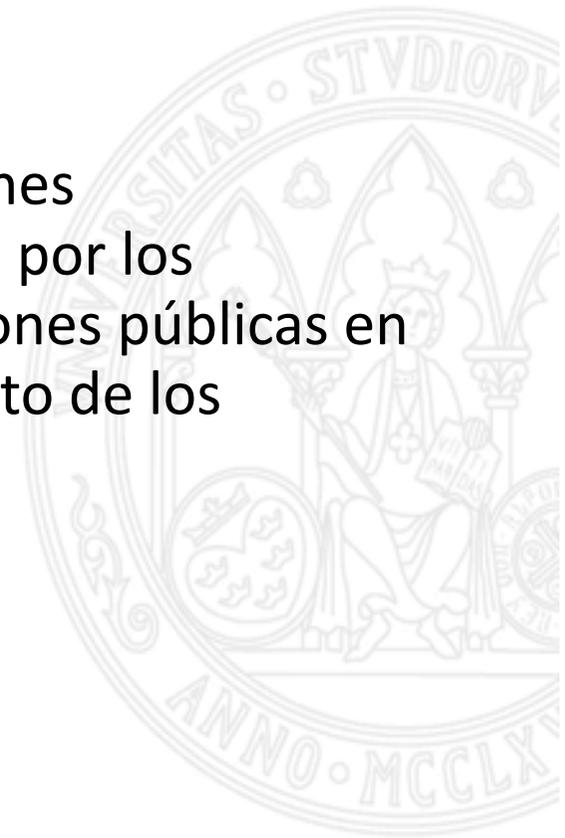


3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Concepto de presupuesto con perspectiva de género

- El presupuesto con perspectiva de género significa aplicar el “gender mainstreaming” en todas las fases del proceso presupuestario
- Ello supone:
 - a) que es necesario 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) que hay que **reestructurar** los ingresos y los gastos para evitar la discriminación entre los géneros y promover la igualdad

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Objetivos del presupuesto con perspectiva de género

1. Identificar claramente y evaluar las implicaciones para las mujeres/hombres de las políticas gubernamentales de ingresos y de gastos públicos
2. Influir 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



3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Claves del proceso del presupuesto con perspectiva de género

3 Preguntas básicas:

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?



3. La transversalidad en las políticas presupuestarias. Requisitos del proceso del presupuesto con perspectiva de género

- Voluntad política activa de intervenir contra la desigualdad de género
 - Proceso de concienciación y defensa de los PG
- Transparencia
- Coordinación de todos los departamentos y agentes
- Formación de los funcionarios en los instrumentos del PG
- Asignación suficiente de recursos tanto humanos como financieros

1. COMPROBACIÓN DE LA PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO Método SMART (Verloo-Roggeband)
 - A. No pertinente (Justificar)
 - B. Pertinente (Continuar)



PASOS EN LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN UNA INTERVENCIÓN

2. CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

A. EXISTEN DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Descripción social de las personas (mujeres y hombres) destinatarias del proyecto

Descripción, vinculada a la anterior, del sector o ámbito en el que se inscribe el proyecto

B. ¿INCORPORA EL PROYECTO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Es decir: ¿se tiene en cuenta la situación y posición de partida de mujeres y hombres a los que afecta o en los que incide? ¿La intervención tiene algún efecto transformador sobre la situación y posición de hombres y mujeres? ¿Se ha utilizado un lenguaje no sexista?

NO: Recomendar que se incorpore

SI: Proseguir (facilita el trabajo)

3. PREVISIÓN (O EVALUACIÓN) DE RESULTADOS

A. Resultados directos

- Proporción de mujeres y hombres que se beneficiarán de los resultados directos de la intervención
- Características de la participación de mujeres y hombres. Diferencias si existieran
- Incidencia prevista sobre la situación de partida de mujeres y hombres

B. Incidencia sobre roles y estereotipos de género

Cambios que se esperan sobre creencias, valores, costumbres, opiniones sociales

Plazo en que se espera que se produzcan los cambios (corto, medio, largo)

Incidencia de los cambios en la igualdad de oportunidades.

C. Contribución a los objetivos de las políticas de IO

- Identificación de los objetivos de las políticas de IO a las que se da cumplimiento a través de la intervención

D. Construcción o uso de indicadores a estos efectos

PASOS EN LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN UNA INTERVENCIÓN

VALORACIÓN DEL IMPACTO

Sistema A

A. NEGATIVO

La intervención por sí misma va a producir un impacto sobre mujeres y hombres generando situaciones diferentes no equitativas para unas y otros, o *manteniendo* o generando nuevas discriminaciones

B. NEUTRO

La intervención por sí misma *no produce impacto* sobre mujeres y hombres, pues beneficia a ambos por igual [ojo: mantiene las discriminaciones].

C. POSITIVO

La intervención refuerza la igualdad de oportunidades, disminuye las diferencias no equitativas o elimina discriminaciones

D. NO PROCEDENTE

La naturaleza de la intervención la hace no pertinente con respecto al género.

Sistema B

A. NEGATIVO

La intervención no disminuye [las desigualdades de género ni se prevé que se dé cumplimiento con su aplicación a ningún objetivo de las políticas de igualdad.

B. POSITIVO

La intervención contribuye a eliminar las desigualdades de género y a los objetivos de las **políticas de igualdad.**

C. NO PROCEDENTE

Principales logros conseguidos

1. Mayor capacidad para determinar el valor real de los recursos públicos dirigidos a las mujeres, dejando a la vista las deficiencias existentes
2. Reforzar la recogida y análisis de datos desagregados en función del sexo:
 - Extensa información sobre la que realizar más evaluaciones
 - Obtención de información sobre las carencias de los departamentos
3. Hacer frente a nociones de “neutralidad de género” de las políticas:
 - aumentando la conciencia dentro de las unidades gubernamentales
4. Aumento de la eficiencia económica:
 - evitando “falsas economías” que solo trasladan costes de la zona de lo visible a la invisible,
5. Impulsan el buen gobierno
6. Impulsan los compromisos internacionales: la reducción de la pobreza

Distribución Funcional del Gasto

La **distribución funcional** del gasto del presupuesto consolidado de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos es la siguiente:



Distribución Funcional del Gasto

Función	Euros
Alta dirección de la CA y del Gobierno	82,979,379
Administración General	76,825,997
Seguridad y Protección Civil	52,075,859
Seguridad y Protección Social	271,063,701
Promoción Social	130,534,958
Sanidad	1,725,819,797
Educación	1,282,993,374
Ordenación Territorio, Urbanismo y Vivienda	35,439,788
Bienestar Comunitario	171,501,895

Distribución Funcional del Gasto

Cultura	86,683,128
Infraestructura básica y del Transporte	230,907,760
Comunicaciones	14,907,969
Infraestructuras agrarias	57,292,884
Investigación científica, técnica y aplicada	45,155,683
Información básica y Estadística	3,187,411
Regulación económica	49,268,622
Regulación comercial	5,368,005
Regulación financiera	18,172,149
Agricultura, Ganadería y Pesca	221,111,954

Distribución Funcional del Gasto

Industria	86,838,439
Minería	1,155,175
Turismo	33,192,327
Deuda pública	51,300,508
Total	4,733,776,762

Indicadores de género en los presupuestos

Partida presupuestaria: PLANIFICACIÓN PARA EL EMPLEO

- Participantes cursos de formación (hombres)
- Participantes cursos de formación (mujeres)
- Equipos de trabajo (hombres)
- Equipos de trabajo (mujeres)
- Usuarios sistema información (hombres)
- Usuarios sistema información (mujeres)

Partida presupuestaria: ADMÓN. Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

- Estancias trabajadores y familia (hombres) 121.546
- Estancias trabajadores y familia (mujeres) 182.574
- Número de pensionistas (hombres) 19.000
- Número de pensionistas (mujeres) 44.000
- Discapacitados (hombres) 11.350
- Discapacitados (mujeres) 14.250



ESQUEMA

1. La relación entre género y ciudadanía

- El concepto de género
- La posición actual de las mujeres
- Las políticas públicas contra la situación de desigualdad

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

- El concepto
- La justificación
- Los antecedentes y el marco normativo
- Las estrategias

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

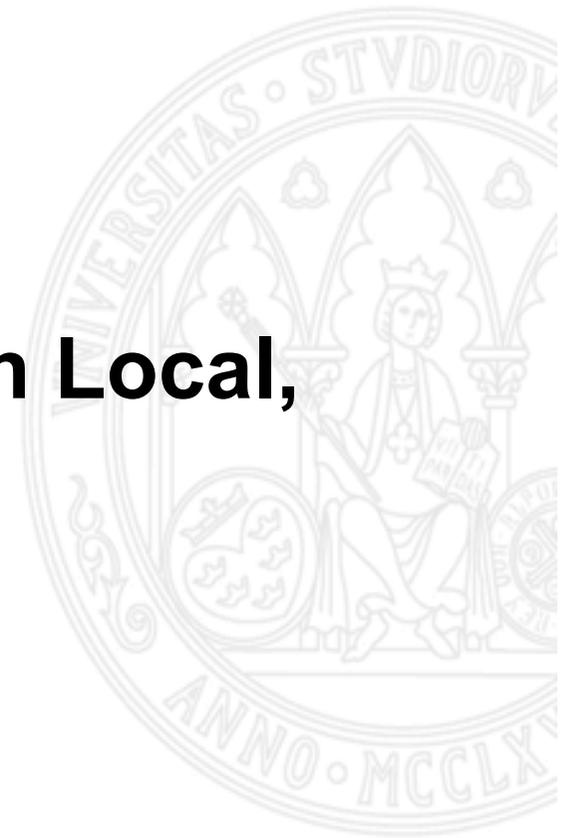
4. El presupuesto con perspectiva de género

5. El FEIL

6. Conclusiones



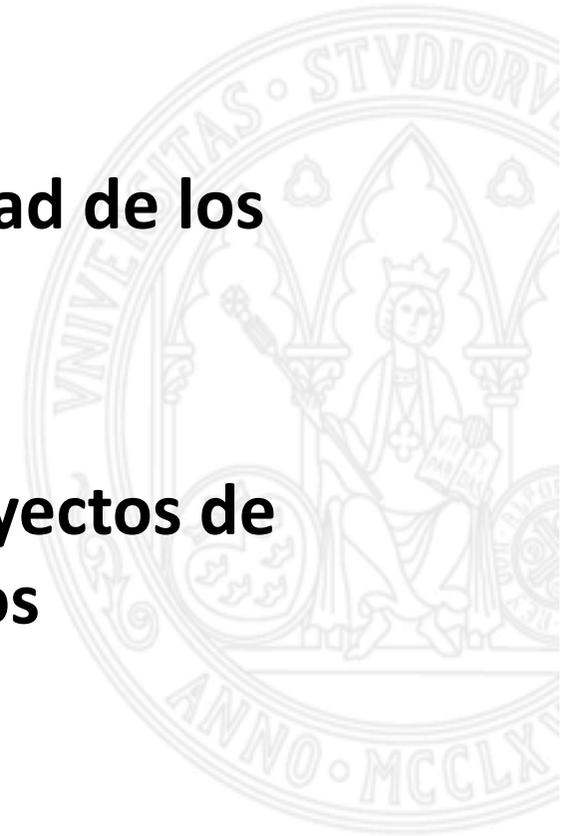
5. El Fondo Estatal de Inversión Local, FEIL



EL FEIL

- El FEIL, dotado con 8.000 millones de euros, ha tenido por objeto aumentar la inversión pública en el ámbito local mediante la financiación de obras de nueva planificación y ejecución inmediata a partir de comienzos de 2009.
- Financiación de un conjunto de actuaciones que pretendían contribuir en el corto plazo a dinamizar la economía y a favorecer poderosamente la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo pretendiendo, al mismo tiempo, reforzar la capitalización de nuestra economía, aumentando el potencial inversor de nuestros ayuntamientos.
- El reparto de los fondos entre los más de 8.000 ayuntamientos del país se ha realizado de acuerdo a un estricto criterio de población, primando, por tanto, la máxima objetividad y transparencia pero sin tener en cuenta el género
- Incumplimiento de la LOIMH

- 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**

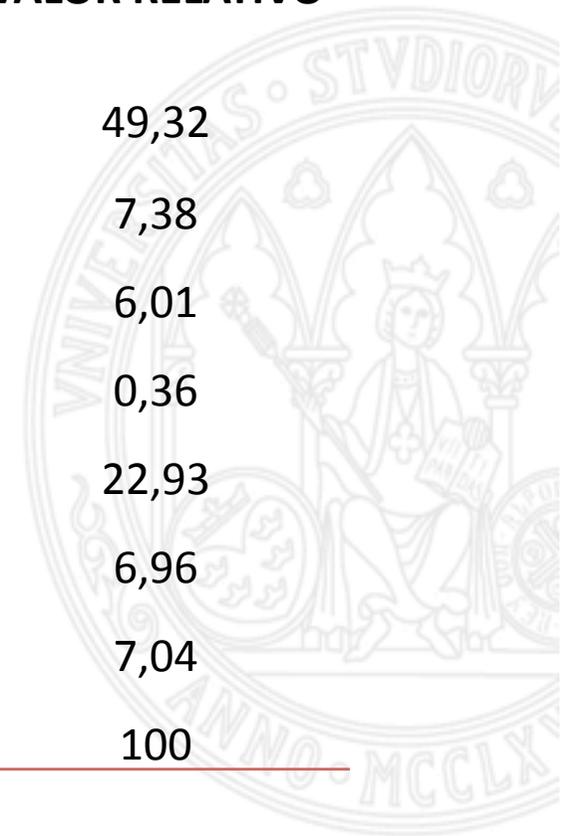


Cuenca

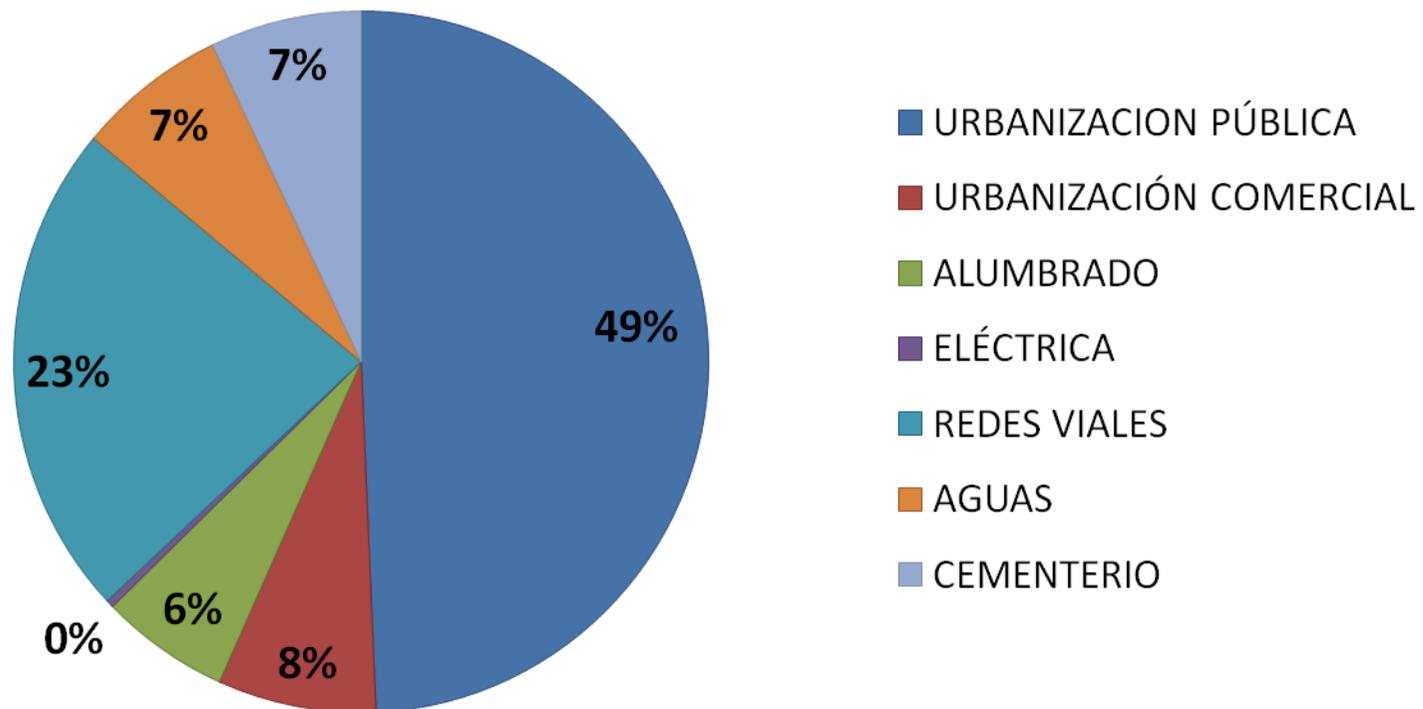
Totales

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

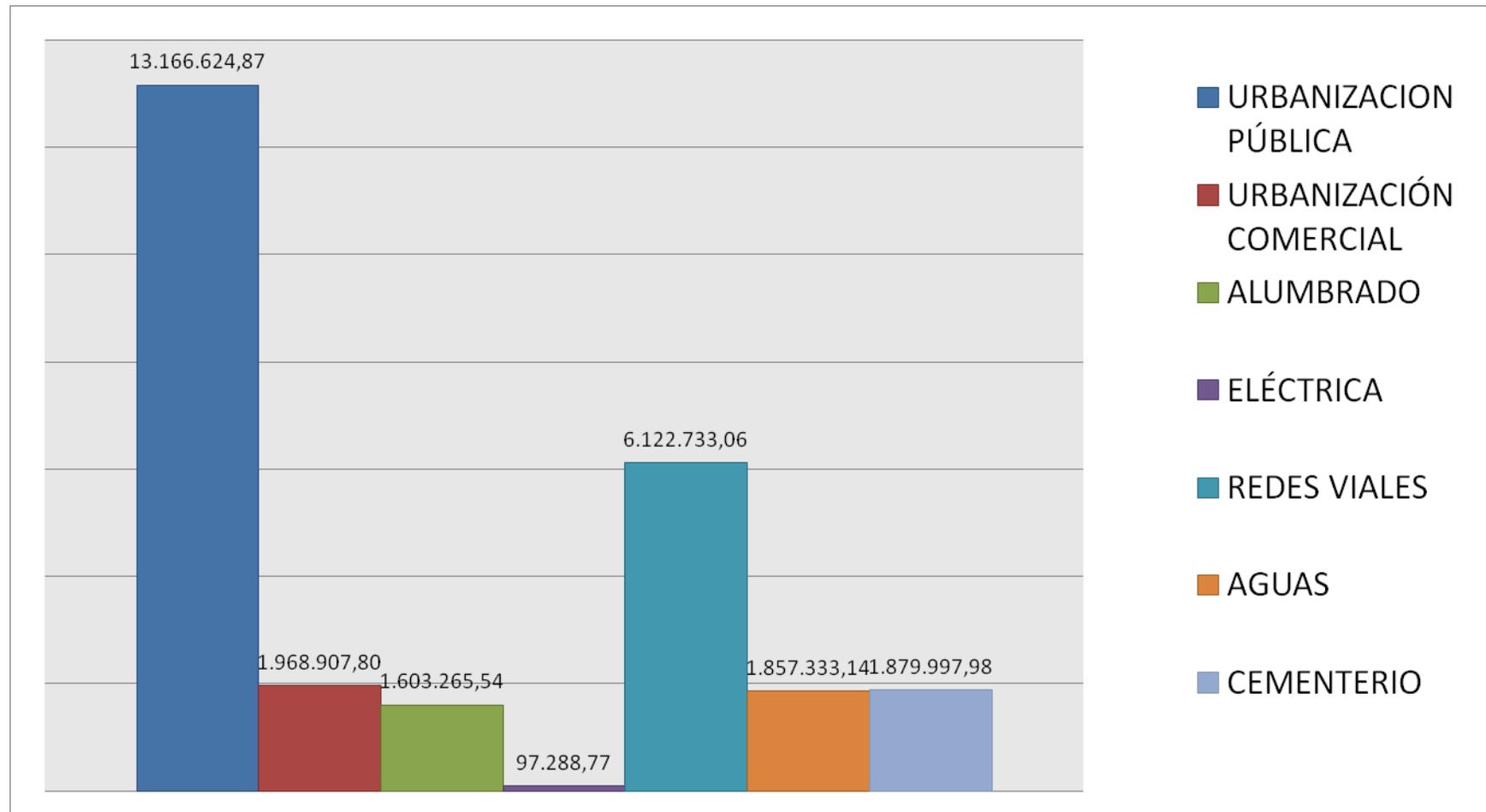
	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
URBANIZACION PÚBLICA	13.166.624,87	49,32
URBANIZACIÓN COMERCIAL	1.968.907,80	7,38
ALUMBRADO	1.603.265,54	6,01
ELÉCTRICA	97.288,77	0,36
REDES VIALES	6.122.733,06	22,93
AGUAS	1.857.333,14	6,96
CEMENTERIO	1.879.997,98	7,04
TOTAL	26.696.151,16	100

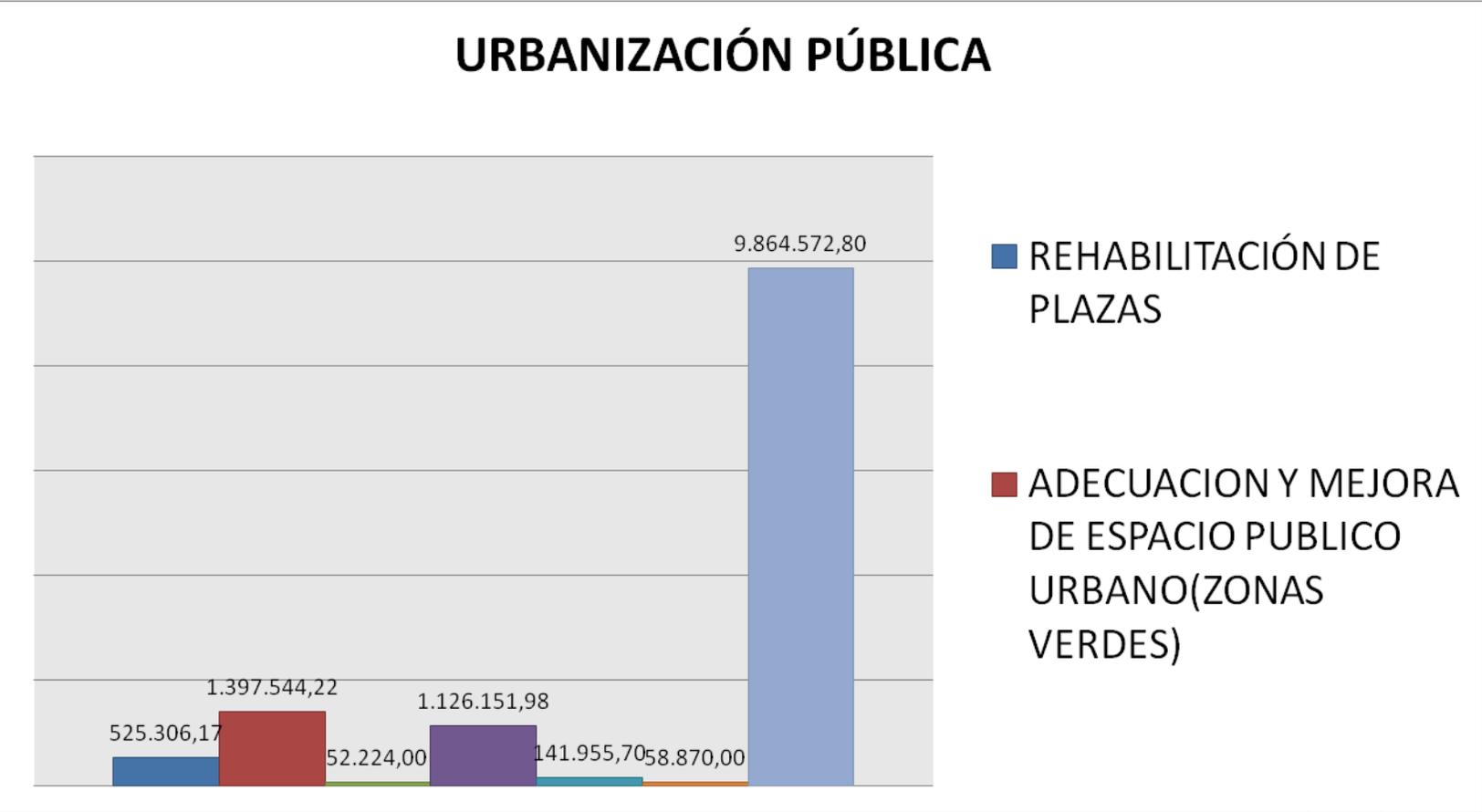


Cuenca Totales



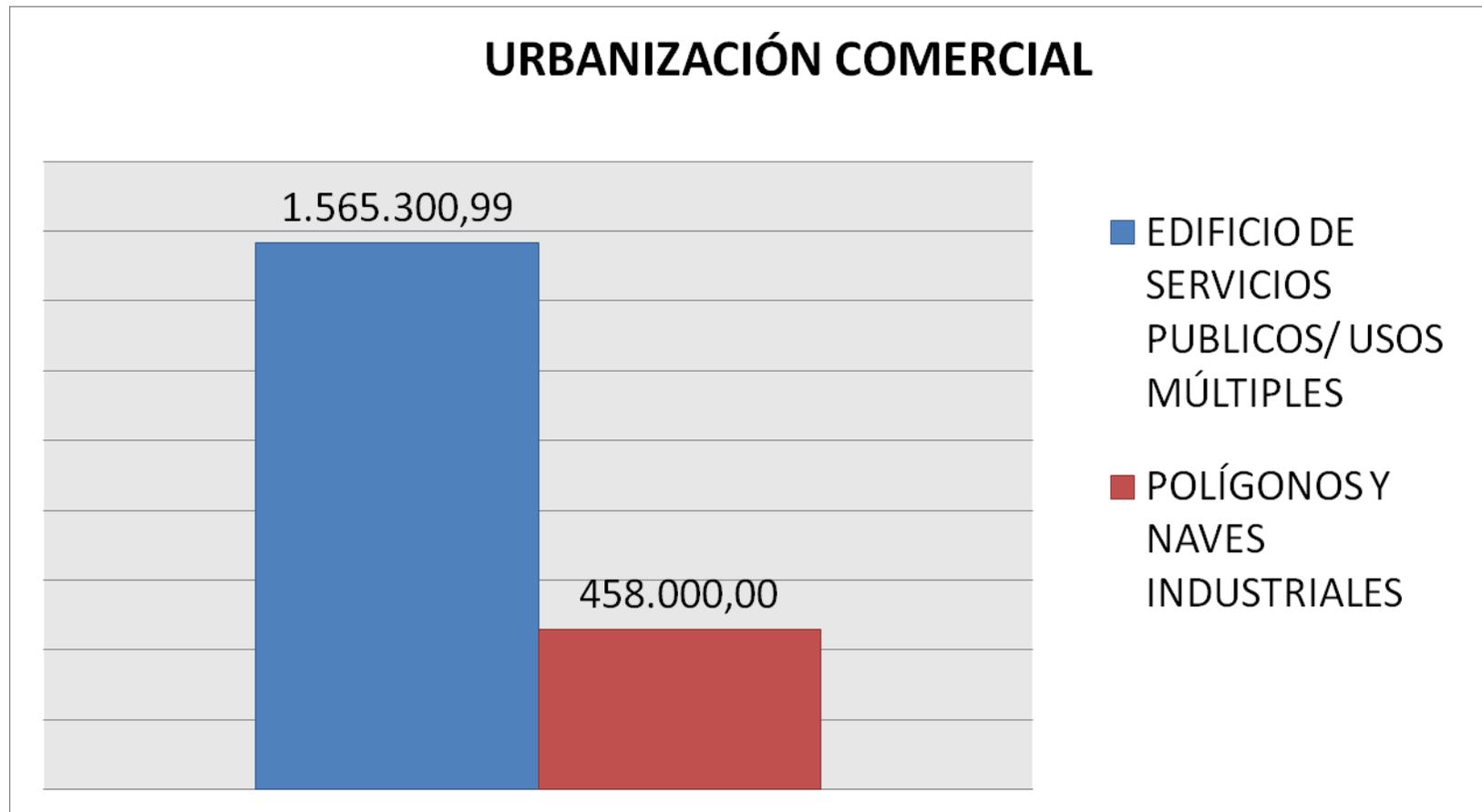
Cuenca Totales

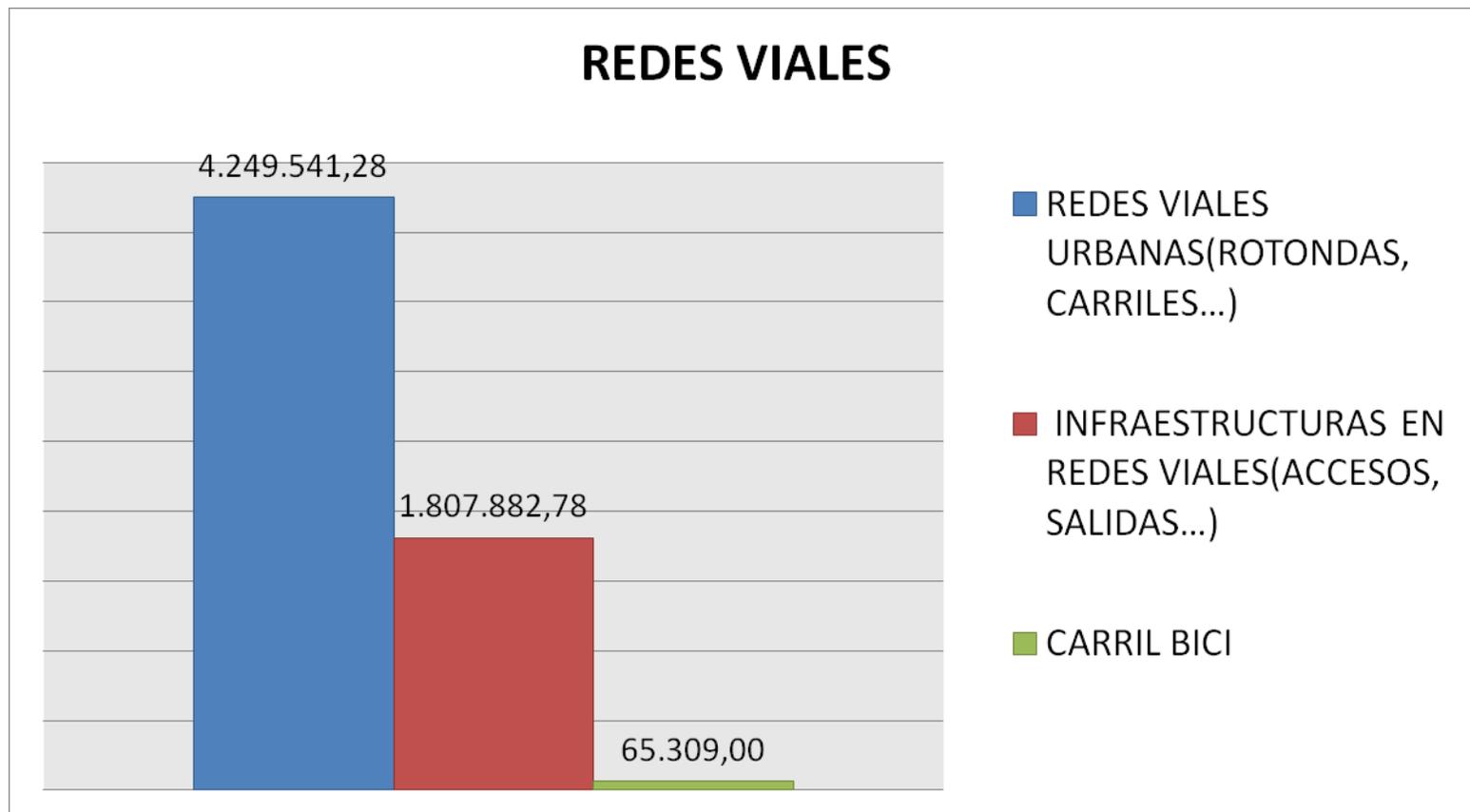


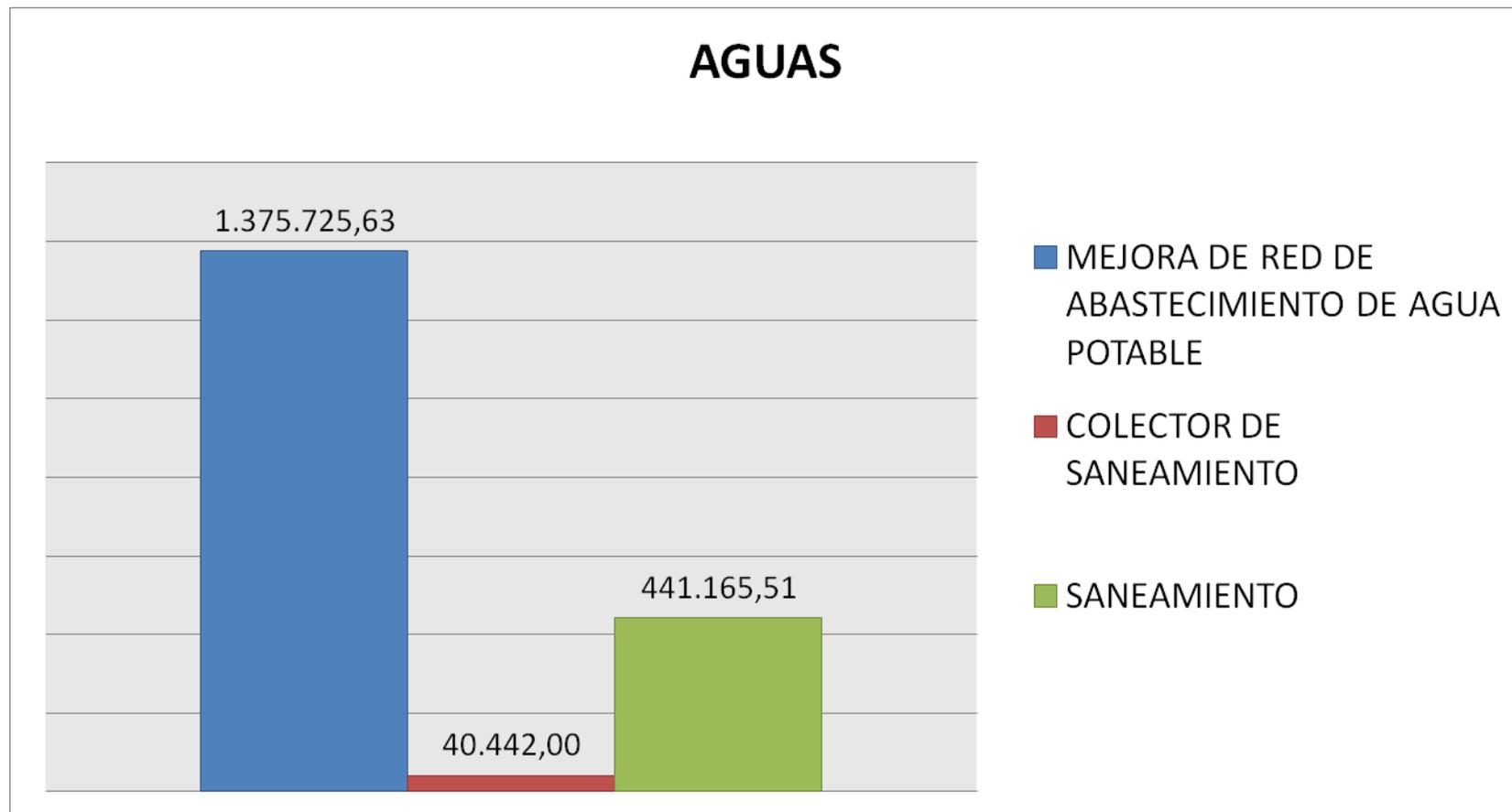


Cuenca

Urbanización Comercial

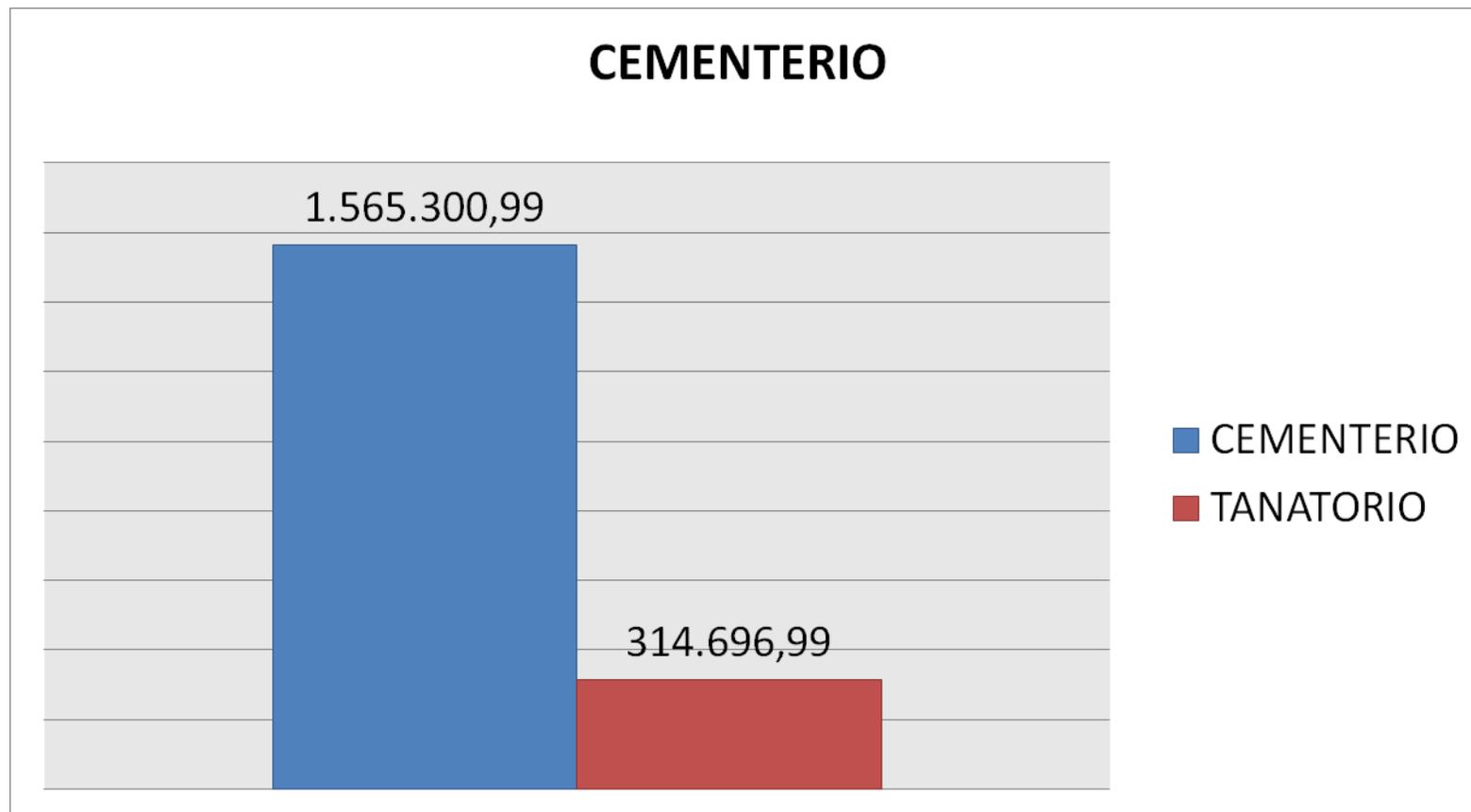






Cuenca

Cementerio

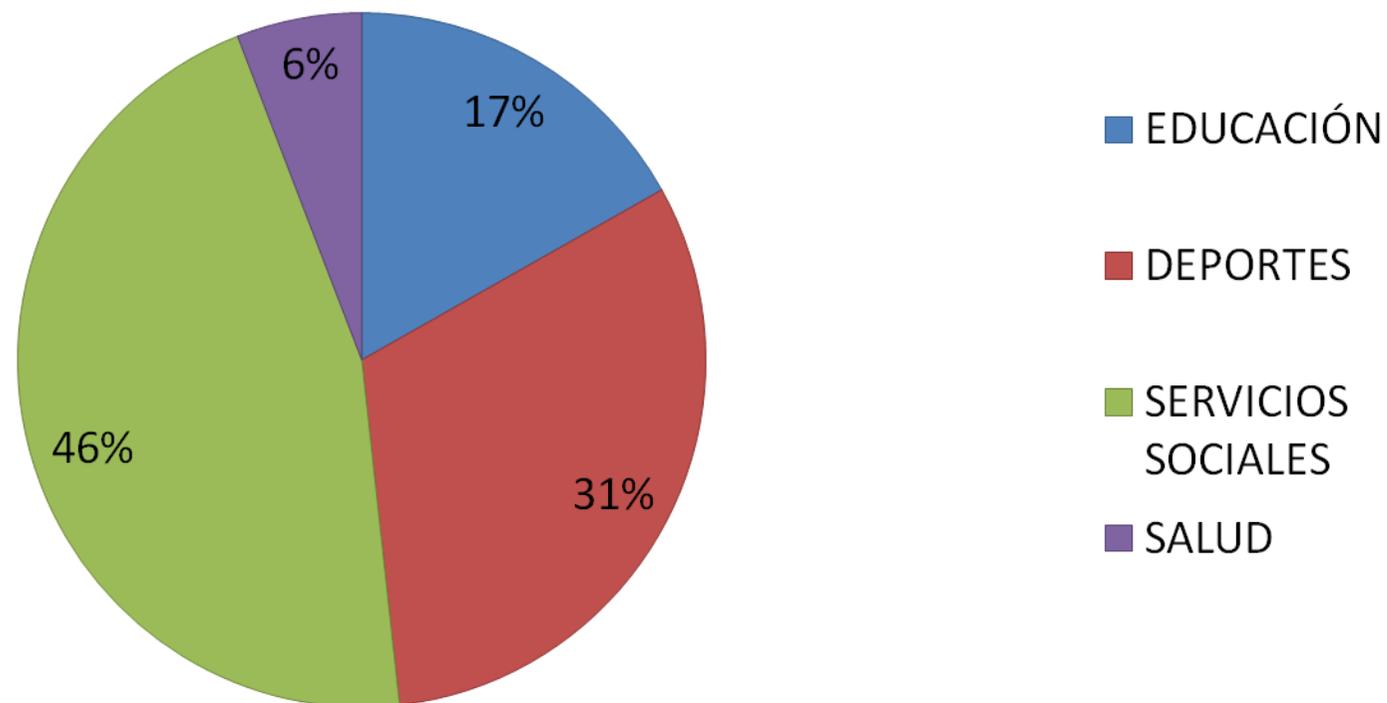


Cuenca Totales

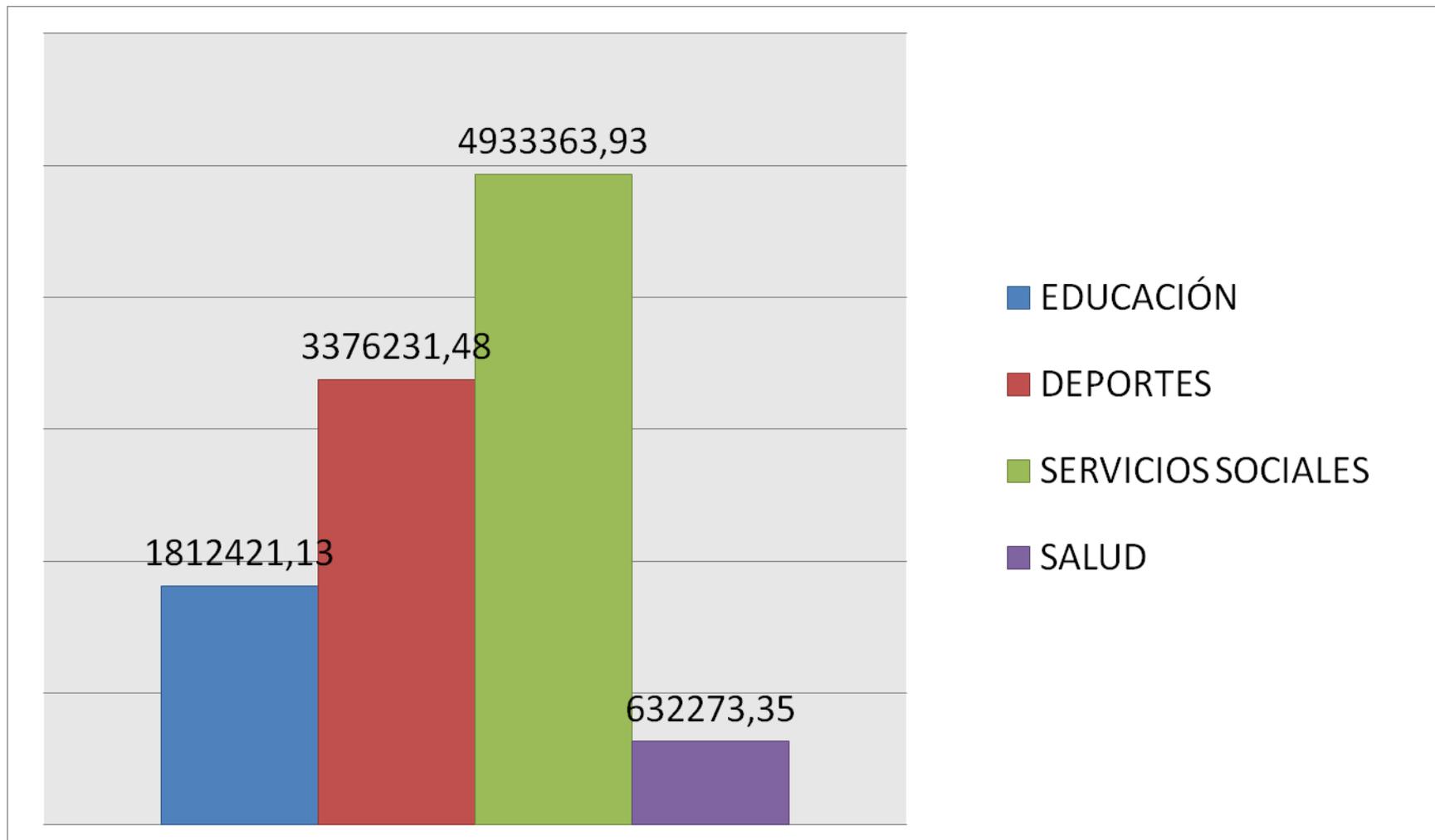
UNIVERSIDAD DE
MURCIA

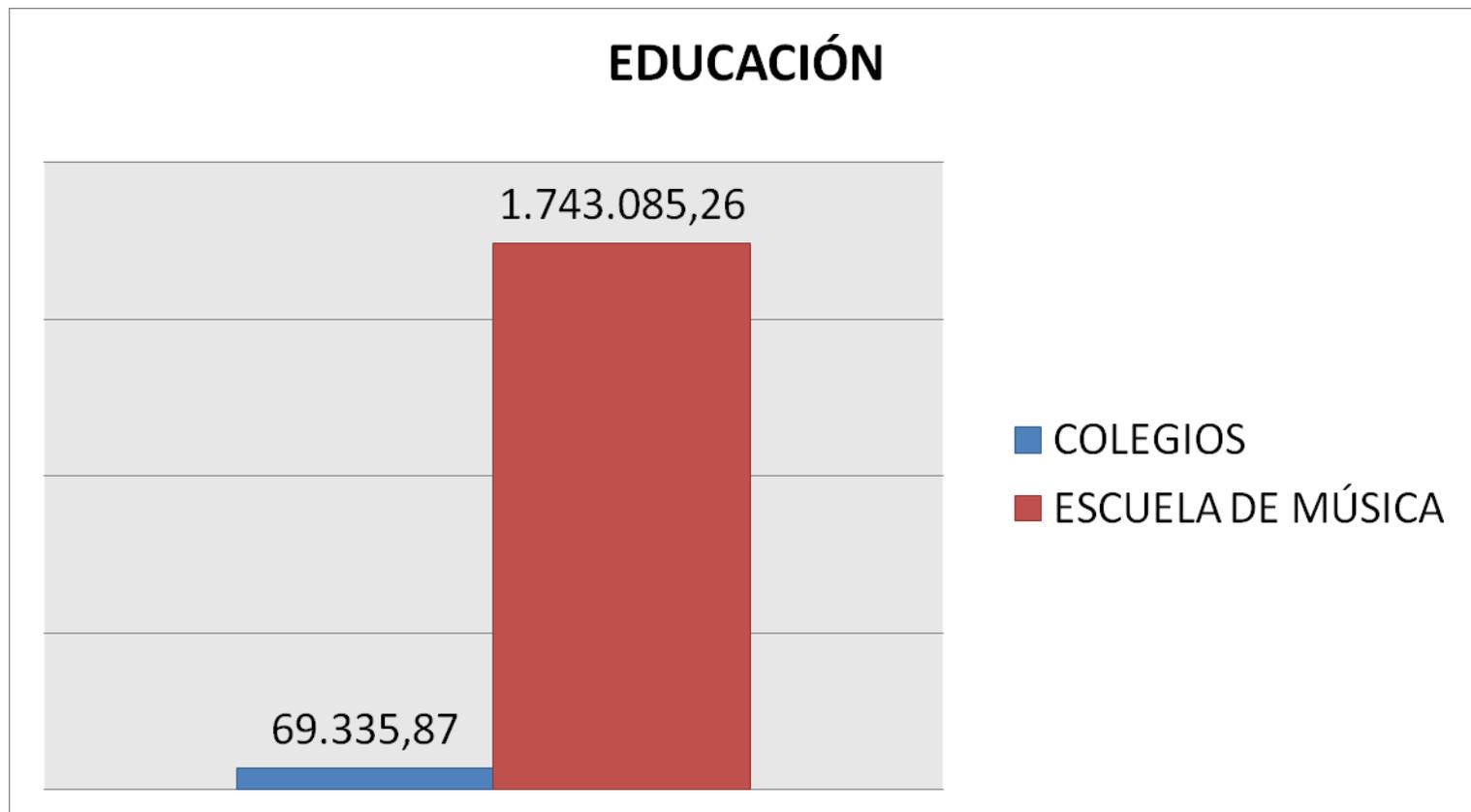
	VALOR ABSOLUTO	VALOR RELATIVO
EDUCACIÓN	1.812.421,13	16,85
DEPORTES	3.376.231,48	31,39
SERVICIOS SOCIALES	4.933.363,93	45,87
SALUD	632.273,35	5,88
TOTAL	10.754.289,89	100

Cuenca Totales

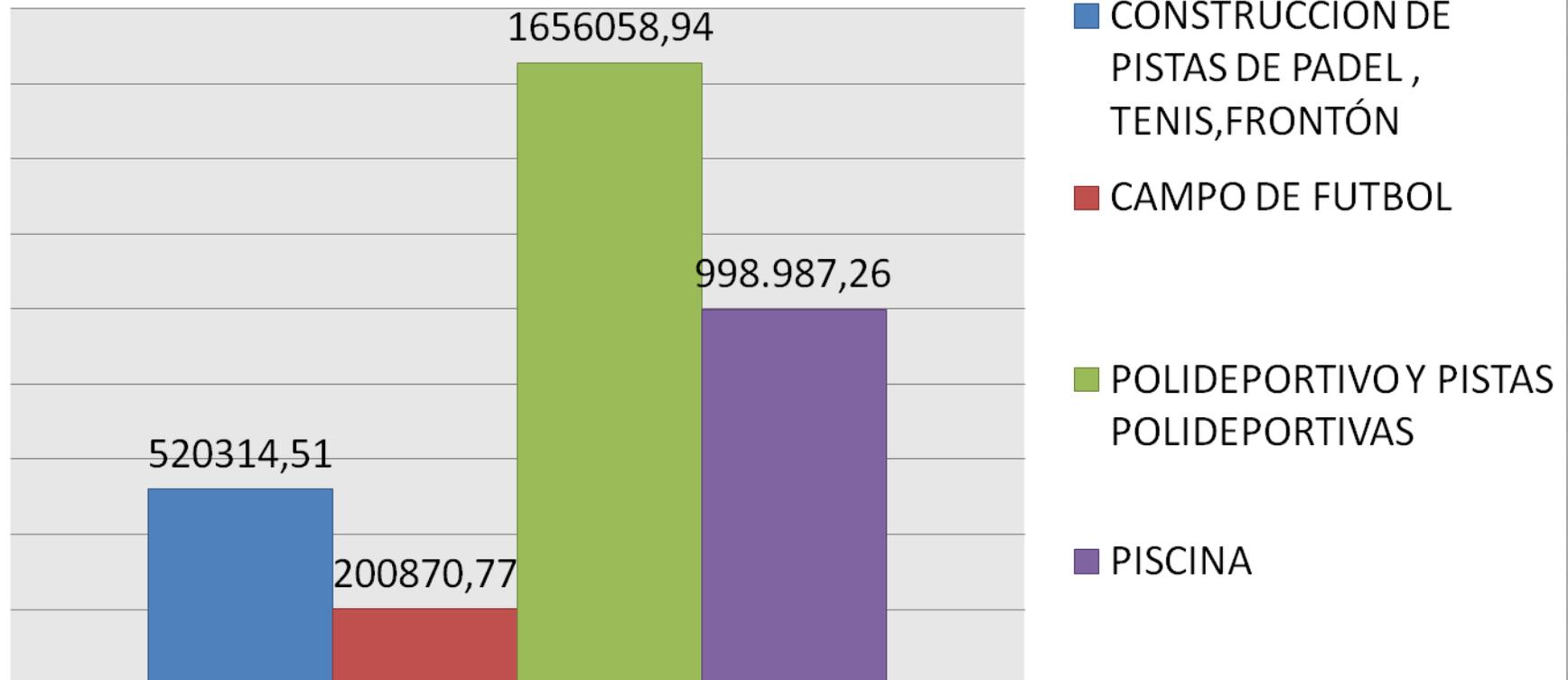


Cuenca Totales

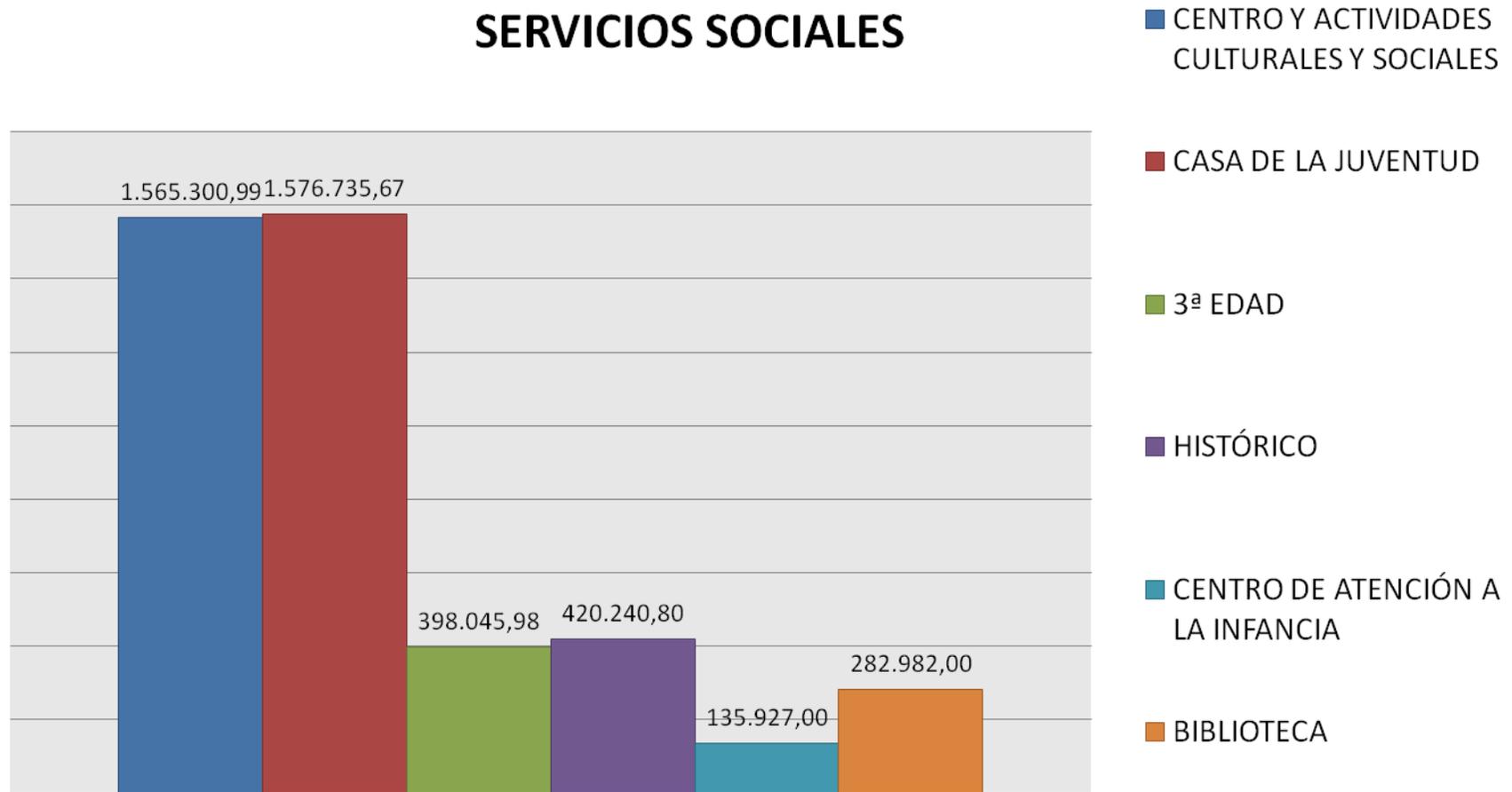




DEPORTES

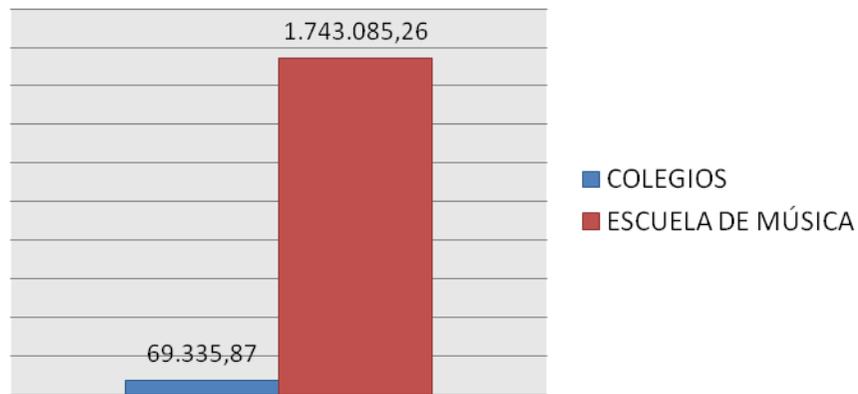


SERVICIOS SOCIALES

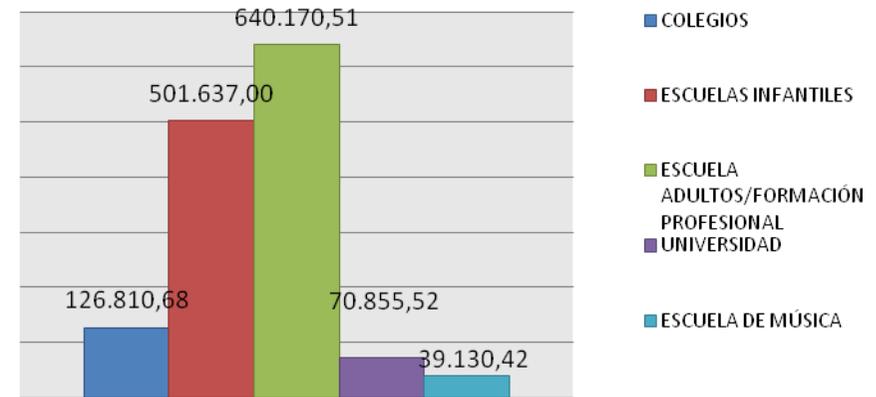


Comparativa Educación

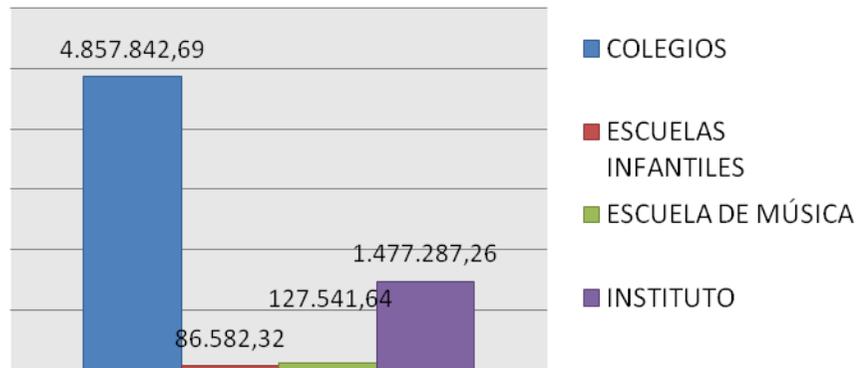
EDUCACIÓN CUENCA



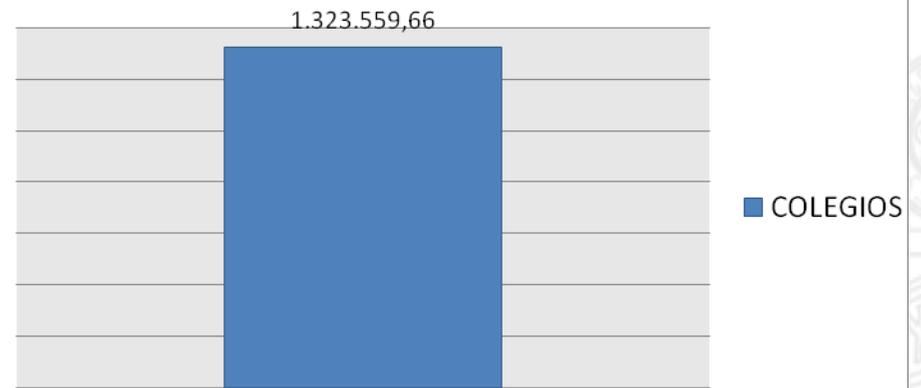
EDUCACIÓN CIUDAD REAL



EDUCACIÓN MURCIA

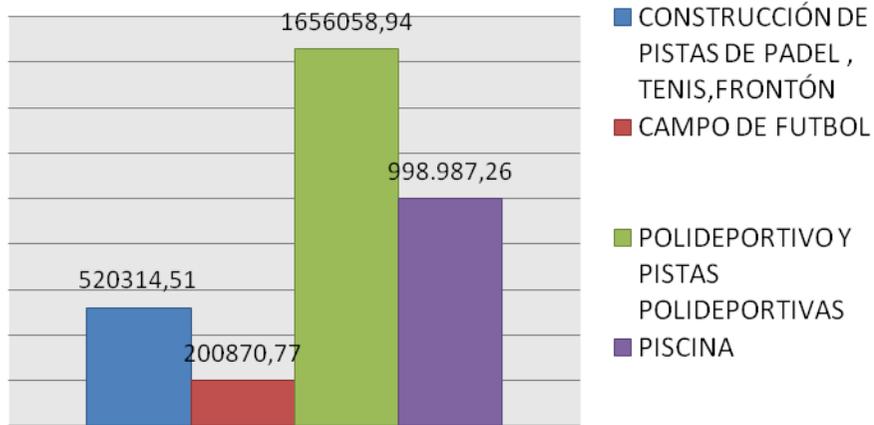


EDUCACIÓN TOLEDO

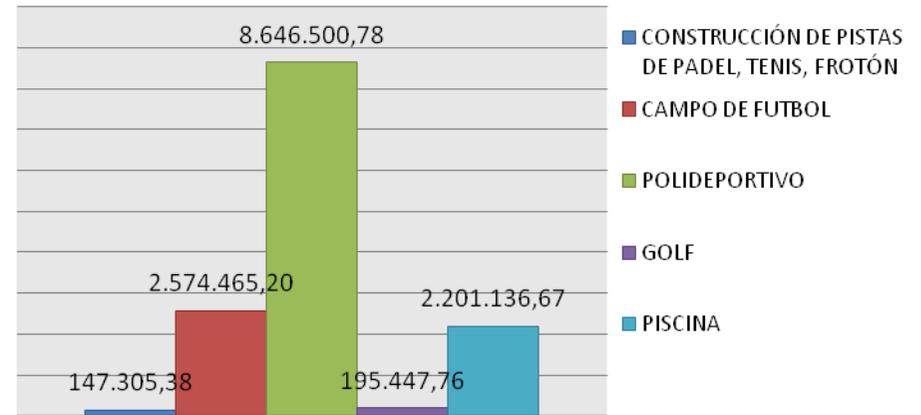


Comparativa Deportes

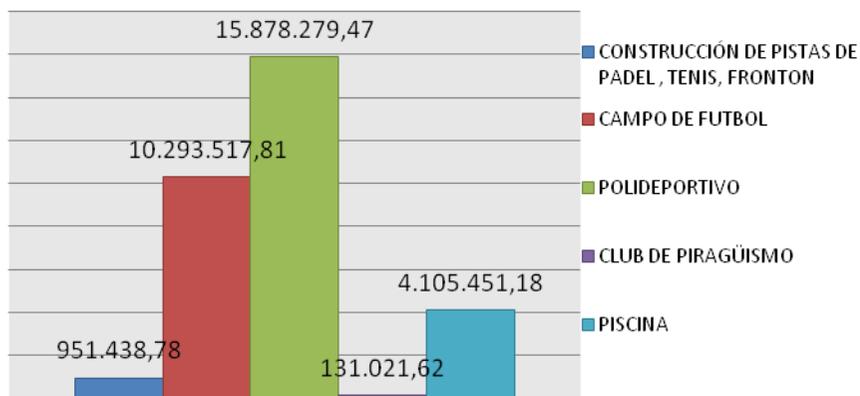
DEPORTES CUENCA



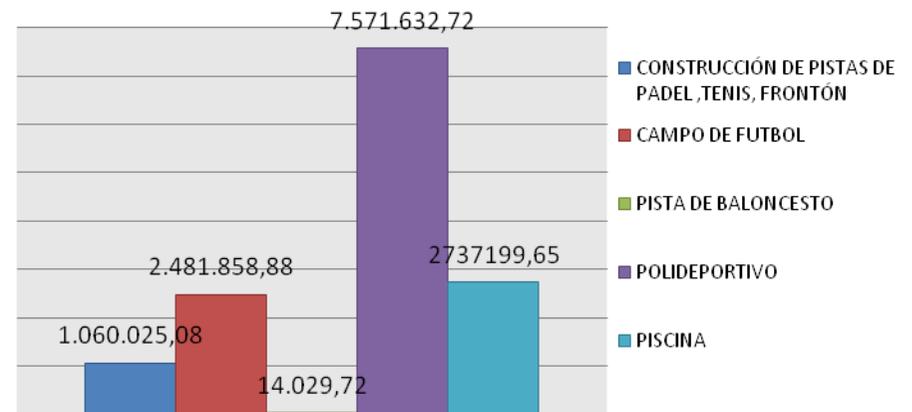
DEPORTES CIUDAD REAL



DEPORTES MURCIA

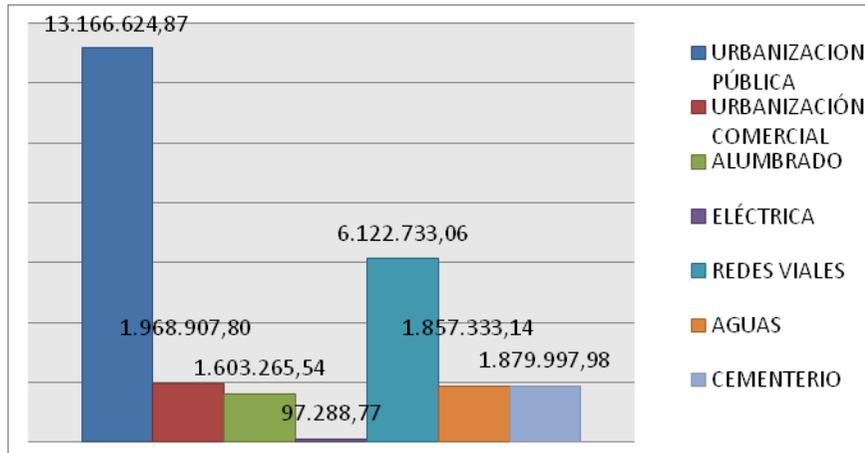


DEPORTES TOLEDO

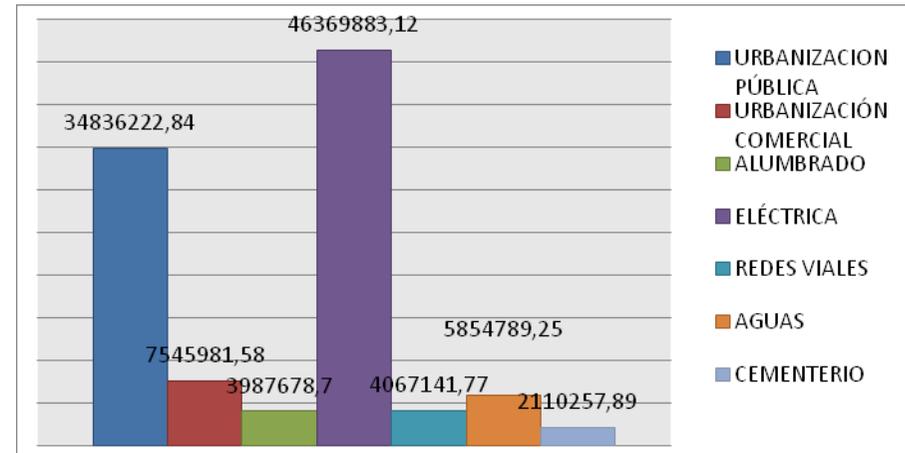


Comparativa Total

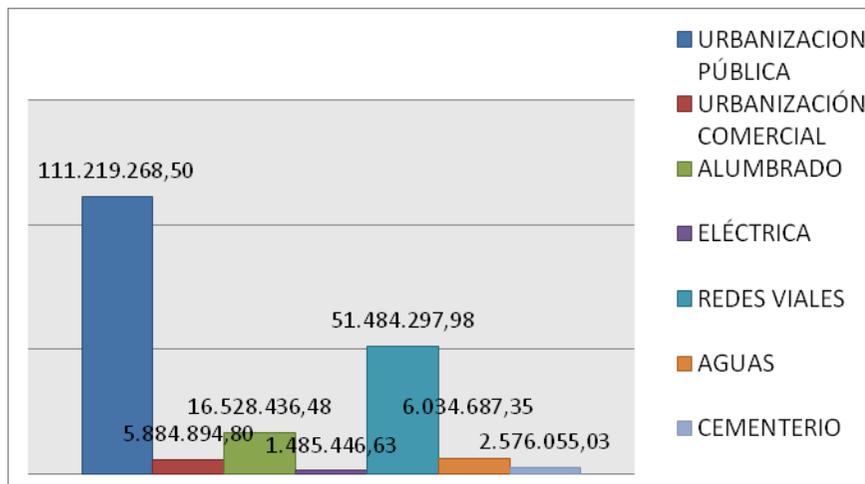
TOTAL CUENCA



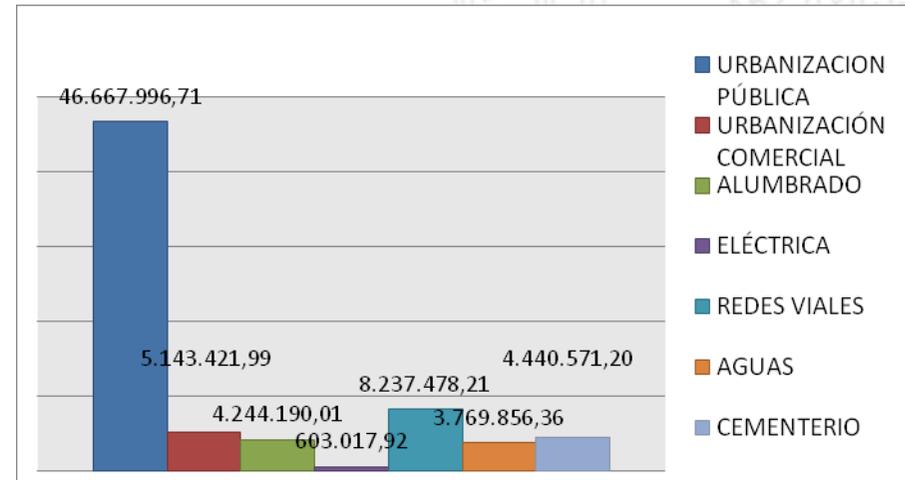
TOTAL CIUDAD REAL



TOTAL MURCIA

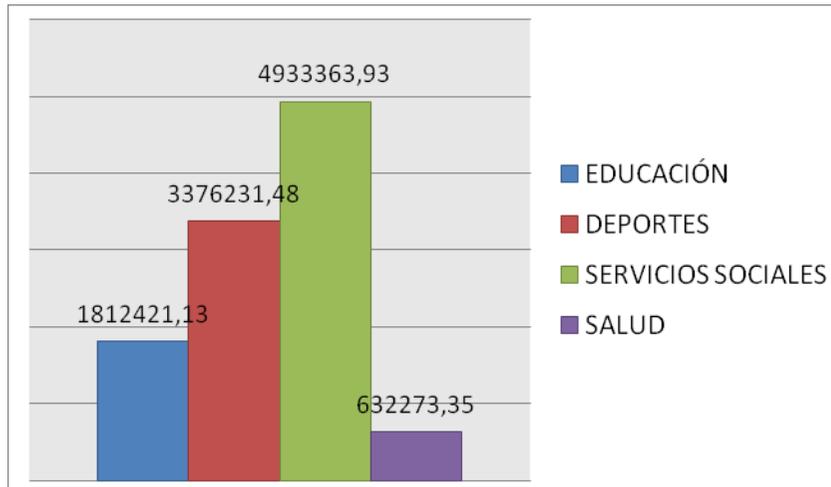


TOTAL TOLEDO

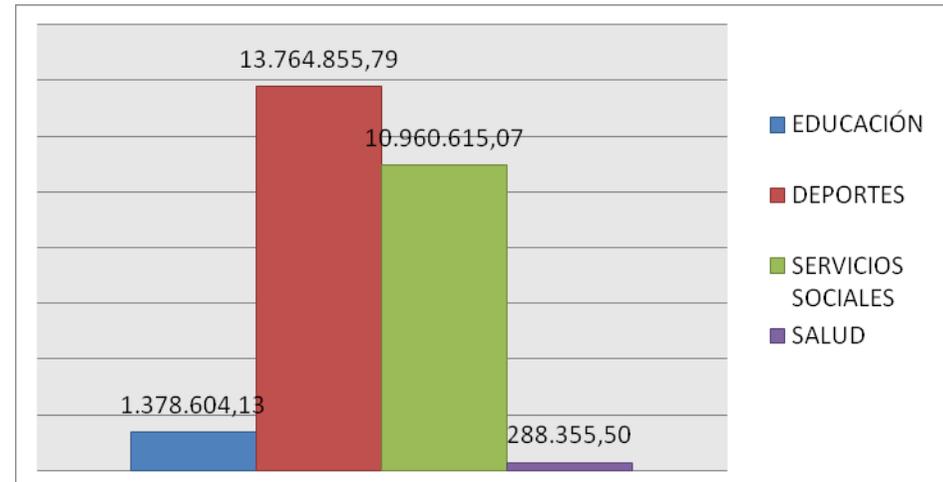


Comparativa Total

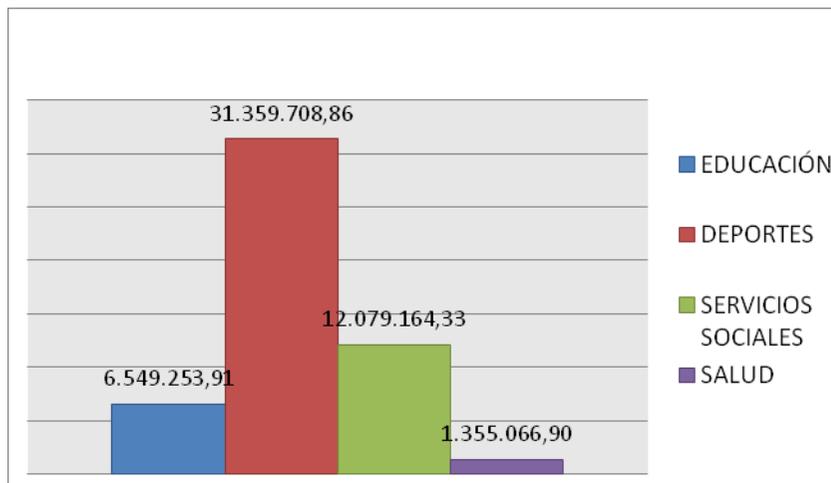
TOTAL CUENCA



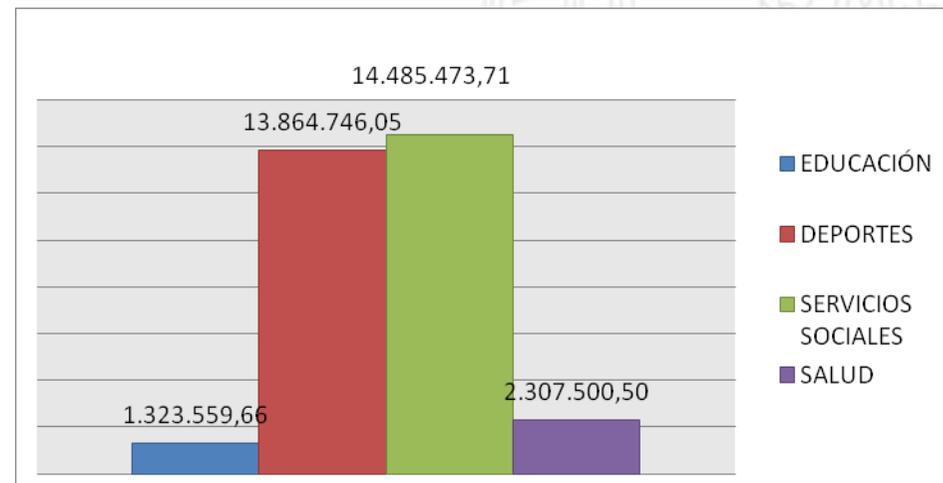
TOTAL CIUDAD REAL



TOTAL MURCIA



TOTAL TOLEDO



ESQUEMA

1. La relación entre género y ciudadanía

- El concepto de género
- La posición actual de las mujeres
- Las políticas públicas contra la situación de desigualdad

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

- El concepto
- La justificación
- Los antecedentes y el marco normativo
- Las estrategias

3. La transversalidad en las políticas presupuestarias

4. El presupuesto con perspectiva de género

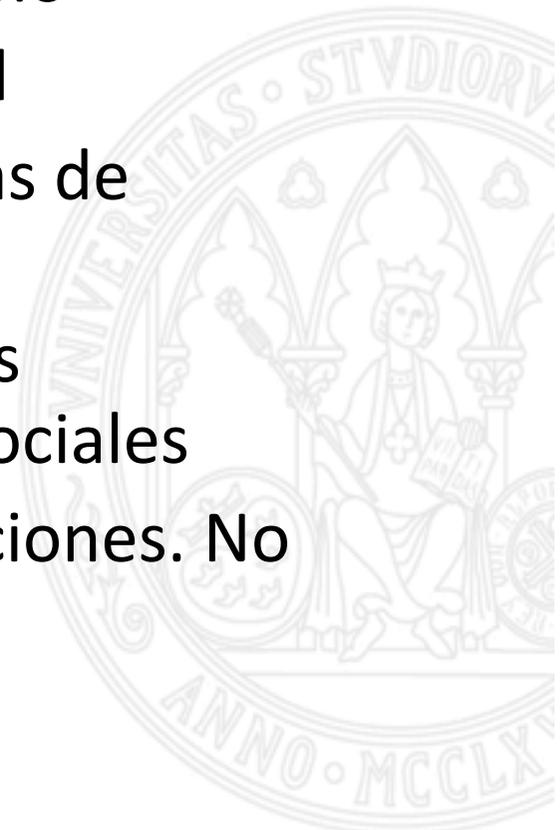
5. El FEIL

6. Conclusiones



CONCLUSIONES (I)

- Problema relevante que merece el estudio, la investigación y las propuestas de cambio
- La exigencia de un enfoque transversal
- Necesidad de conocer las metodologías de análisis de las necesidades
- Importancia de entender el peso de las restricciones económicas, políticas y sociales
- Necesidad de coherencia en las actuaciones. No olvidar la globalidad de los problemas



ALGUNAS CONCLUSIONES (II)

- **Alto grado de formación de las mujeres** pero un gran **desequilibrio entre tal formación y el puesto de trabajo que ocupan o su nivel de empleo**
- La preparación de la mujer y su incorporación al mundo laboral **favorecería y aumentaría la capacidad productiva del país**
- La transversalidad en la política fiscal significa **articular medidas fiscales que favorezcan la oportunidad de la igualdad entre hombres y mujeres** y esto es tarea de las administraciones tributarias, estatales, autonómicas y locales

OTRAS CONCLUSIONES (III)

Además de lo anterior:

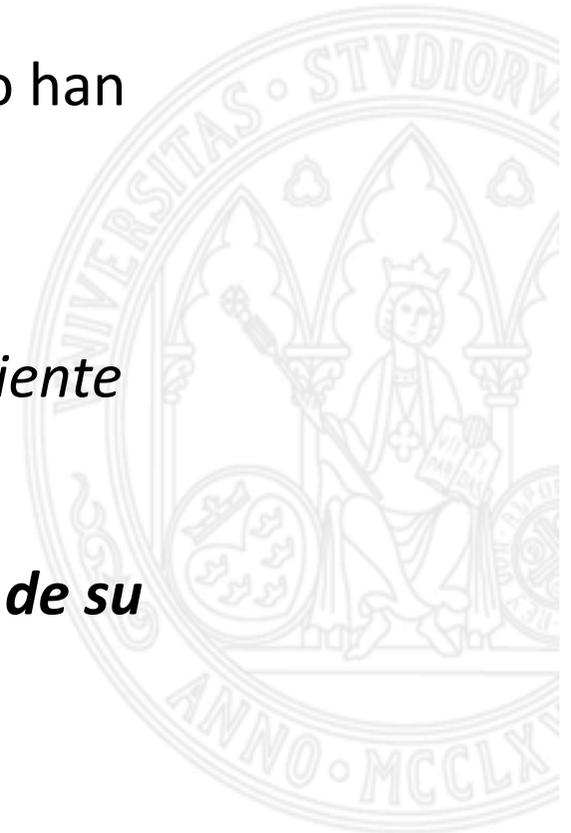
La incorporación de la mujer al trabajo en España

→ **Producción de desequilibrios y nuevas contingencias** que las políticas públicas no han sabido solucionar

→ *Dos situaciones:*

– *Su incorporación al trabajo con la consiguiente **renuncia a su vida personal y familiar***

– *Su **renuncia a una vida laboral a cambio de su permanencia en el hogar***



OTRAS CONCLUSIONES

**PARECE NECESARIO QUE LOS ESTADOS
PROMUEVAN:**

- **LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL
TRABAJO**

Y

- **LA LIBERTAD DE LAS MUJERES A LA
HORA DE ELEGIR EL TIPO DE VIDA Y SUS
OCUPACIONES**

**En todos los ámbitos de las políticas
públicas**