



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

Presupuestos con Enfoque de Género

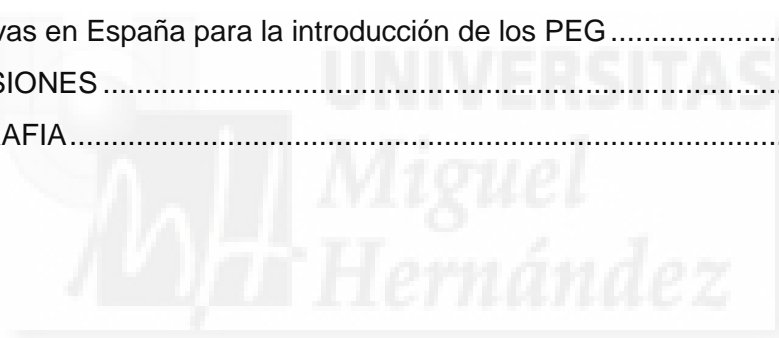
Curso académico 2017/2018

Alumna: Vanessa María Mendiola Mira

Tutora: Juana Aznar Márquez

Contenido

RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCION.....	5
1.1 Objetivos del trabajo.....	10
1.2 Organización del trabajo.....	11
1.3 Justificación del tema.....	11
2. MAINSTREAMING.....	12
3. CEGUERA DE GÉNERO.....	14
4. PARTICIPACION EN EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....	20
5. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO.....	24
5.1 Presupuestos Generales del Estado.....	24
5.2 Introducción del enfoque de Género en los presupuestos.....	26
5.3 Medidas e iniciativas de los Presupuestos con enfoque de género.....	27
6. LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO.....	31
6.1 Iniciativas en España para la introducción de los PEG.....	34
7. CONCLUSIONES.....	37
8. BIBLIOGRAFIA.....	39



INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1: % de personas entre 25 y 54 años que trabajan a tiempo parcial por tener 3 o más hijos a su cargo.	18
GRAFICO 2: Evolución de la tasa de empleo por sexos.	20
GRAFICO 3: Evolución de la brecha de empleo en los últimos años.	21
GRAFICO 4: Evolución del salario medio bruto en España.	22
GRAFICO 5: Evolución del salario medio de hombres y mujeres a tiempo parcial en España.	23

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Frecuencia semanal de las actividades de cuidados y tareas del hogar en España y UE/28 (2016).	15
TABLA 2: Horas semanales dedicadas a actividades y cuidados de tareas del hogar en España y en UE/28 (2016).	15
TABLA 3: Frecuencia en % con la que se realizan actividades de trabajos no remunerados (2015).	16
TABLA 4: Horas del día dedicadas a actividades de trabajo no remunerados (% de personas).	17
TABLA 5: Ocupados/as a tiempo parcial por número de hijos/as en España y UE/28 (Porcentaje de ocupados/as de 25 a 54).	18
TABLA 6: Ocupados/as a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes en %.	19

RESUMEN

“Los presupuestos con Enfoque de Género”, .En este trabajo se definen los conceptos de género y sexo, se realiza un breve repaso desde una perspectiva histórica del concepto género, y como se ha ido fomentado de forma insistente a lo largo de los años la igualdad de género, hasta llegar a los presupuestos con enfoque de género que es la clave para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

Se profundiza en el concepto del mainstreaming y los elementos clave para su estrategia, de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos niveles y en todas las etapas .Además de profundizar también en varios términos como, la ceguera de género, las diferencias salariales entre hombres y mujeres etc. ya que esto nos ayuda a visualizar las desigualdades existentes entre sexos.

La integración en los presupuesto del enfoque de género es la posición ideal para acabar de forma absoluta con las desigualdades por razón de sexo, por ello en el presente trabajo se define que son y que se debe hacer para que se apliquen correctamente.

En definitiva el trabajo nos muestra la forma más eficaz para acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres realizando presupuestos con enfoque de género.



1. INTRODUCCION

Se presenta este trabajo con el objetivo de explicar que la introducción del enfoque de género en los presupuestos es la mejor manera de acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres, para ello se muestran desigualdades existentes y las medidas tomadas en la Unión Europea y España hasta el momento para que estas desaparezcan.

Para ello es imprescindible, primero ver cuál es la diferencia entre los términos género y sexo. Para después hacer una reflexión sobre lo qué se entiende por el término género, y con esto observar las desigualdades de género y las medidas tomadas para que estas desigualdades desaparezcan.

Estefanía Barba (2018) muestra que el sexo es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. El sexo viene determinado por la naturaleza, es una construcción natural, con la que se nace. Mientras que género, se define como el conjunto de características sociales que la misma sociedad asigna a las personas y que varían a lo largo de la historia, características que se refieren a los rasgos psicológicos, políticos, jurídicos y económicos que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino o femenino” mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión.

Esta definición de género habla de las diferencias entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se expresan a través de roles, que son los papeles que se juegan en la vida social. Representan las actuaciones que realizan las personas diariamente. Por ejemplo, ser esposa o esposo, madre o padre, empleada o empleado. El género se concreta a través de los roles. Por ejemplo, socialmente se entiende “mejor” que una trabajadora (rol) pida un permiso por cuidar a una hija o hijo enfermo, que un empleado (rol) solicite ese mismo permiso (Flor Delgado, Cristina García y Marisa Soletto, 2005).

Estas mismas autoras señalan que, además de los roles también podemos expresar las diferencias sociales y culturales entre hombre y mujeres por medio de estereotipos que se refieren a las muchas ideas y creencias que circulan socialmente y consiguen tener categoría de realidad, aunque, si nos parasemos a ver sus contenidos, veríamos que se basan más en prejuicios que un análisis. Convivimos a diario con miles de estereotipos sobre razas grupo de población y sobre hombres y mujeres.

Esto nos lleva a ver las raíces de nuestra cultura, una cultura patriarcal, la cual se define como una organización social primitiva donde la autoridad es ejercida por un varón jefe. Dicho poder se extiende a parientes de un mismo linaje. Un

sistema en el que el varón domina a la mujer y se centra exclusivamente, en el hombre y sus diferentes aspectos sociales y de la vida, siendo la mujer un sujeto que debía de servir a las necesidades del hombre.

Para poder comprender este trabajo en toda su amplitud, debemos situarnos desde una perspectiva histórica.

Desde la antigüedad, en las diferentes culturas las mujeres han tenido como misión más importante la reproducción y el cuidado familiar. Pero las mujeres han hecho muchas más cosas y lo que era asociado como propio ha ido cambiando a lo largo de la historia debido a múltiples causas, un ejemplo es la segunda guerra mundial (1939 -1945), donde la mujer se vio obligada a ocupar los puestos de trabajo que se consideraban de hombres, debido a que estos fueron destinados al ejército. Esta fue una nueva concepción dentro del género, donde la mujer, además de ostentar un papel servil estando subordinada al hombre, debió de encargarse del cuidado de la familia y de la economía que había perdido grandes cantidades de mano de obra. Con el fin de la guerra a las mujeres se les volvió a enviar “a casa” aunque ya nada fue igual.

En los 50 cuando el investigador John Money (1955) propuso el término “papel de género” para describir un conjunto de conductas atribuidas a hombres y mujeres. Pero fue en los años 60 cuando apareció el interés por el concepto género en el ámbito de la Psicología, apareciendo con el propósito de que algo fuera del sexo biológico determinase la identidad y el comportamiento; Este descubrimiento se le atribuye a Robert Stoller (1968) quien realizó estudios sobre “trastornos de la identidad sexual”, basándose en problemas anatómicos congénitos de niños y niñas que fueron educados acorde a un sexo que no les correspondía. De este modo fue Robert Stoller quien estableció una diferencia más precisa entre sexo biológico y género. Fue ahí donde se comenzó a pensar el poder que tenían las asignaciones socioculturales sobre la identidad y el comportamiento femenino y masculino, poder que hasta el momento se le asignaba al sexo biológico.

Años más tardes según Marta Lamas (1994) el género forma y desarrolla como se percibe de la vida en general y es de gran utilidad para poder valorar el uso y las atribuciones concedidas a los cuerpos de las mujeres y los hombres. El problema se encuentra en cómo la diferencia biológica se convierte en desigualdad social.

Esta desigualdad se ha intentado corregir a lo largo de los años, fomentando de forma insistente la igualdad de género. Las personas tienen conciencia en temas de igualdad de oportunidad y trato, y las organizaciones toman medidas para llegar a esta igualdad entre sexos con la meta de conservar un desarrollo que se sostenga a lo largo del tiempo. Por ello la comisión de derechos

humanos de las naciones unidas en 1948 atrajo la atención mundial redactando un documento bajo la presencia de Eleanor Roosevelt (Defensora de los derechos humanos por derecho propio y delegada de Estados unido ante la ONU). Documento que se convirtió en la Declaración Universal de los Derechos humano. Eleanor Roosevelt, a quien se le atribuyó la inspiración del documento, se refirió a la Declaración Universal de los Derechos humanos como la Carta Magna internacional para toda la humanidad, dicha Carta fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama en su preámbulo sin lugar a equivocaciones, los derechos inherentes a todos los seres humanos: “La ignorancia y el desprecio de los derechos humanos han resultado en actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y la llegada de un mundo donde los seres humanos gocen de libertad de expresión y creencia y sean libres del miedo y la miseria; y se ha proclamado como la más alta aspiración de la gente común”.

En su artículo 1 dice que “Todos los seres humanos nacen libres y con la misma dignidad y derechos”.

Mientras que en su artículo 7 manifiesta que “Todos son iguales ante la ley y tiene, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Aun cuando la Declaración Universal de los Derechos humanos es un estándar ideal para las naciones de todo el mundo, no está respaldada por la fuerza de la ley. Así pues, de 1948 a 1966, la tarea principal de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU fue crear un cuerpo jurídico internacional de los derechos humanos basado en la Declaración Universal, para establecer los mecanismos necesarios que hagan cumplir su implementación y uso.

El Tratado de Roma (1957) se integra el principio de igualdad integrando en el ordenamiento jurídico discriminación por razón de sexo. En su artículo número 141 que se garantiza la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo». Esta orden ha ido evolucionando progresivamente a lo largo del tiempo, a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario. En un principio, esta estrategia se dirigía sólo a las discriminaciones directas o cuando el trato hacia una persona fuese menos favorable por razón de sexo, más adelante se incorpora la discriminación de manera indirecta cuando una práctica aparentemente neutra no lo es, y existe una desventaja específica respecto al sexo opuesto (Flor Delgado et al., 2005)

Años más tarde, La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en el año 1995 en Pekín, supone un antes y un después en la igualdad de género, poniendo de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar a la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de políticas públicas. Para que el verdadero cambio se logre se debe acentuar la importancia de que las administraciones públicas tengan en cuenta las consecuencias de la política presupuestaria para las mujeres para ello se debe adoptar una estrategia de “gender mainstreaming” en castellano “transversalidad de género” (a este concepto le dedicaremos un apartado más adelante). Esta estrategia supone integrar un enfoque de género en todas las políticas públicas y en el seno de los presupuestos públicos.

Cuatro años más tarde entra en vigor el 1 de mayo 1999, el tratado de Ámsterdam o Tratado de la Comunidad Europea, esto hizo que se fortaleciese el compromiso de Europa con la igualdad de género. Este tratado fue muy importante para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la Comunidad Europea (en adelante CE), ya que constituye un progreso elemental en la obtención de la igualdad en el mundo laboral.

Concretamente en su artículo 2 indica que: “Igualdad entre el hombre y la mujer” una misión fundamental de la CE.

Mientras que en su artículo 3 apartado 2. La comunidad se pone como objetivo fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se incluye en el tratado el enfoque de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias.

La perspectiva de género permite ver las diferencias de género y las consecuencias que tienen entre hombres y mujeres, reconocer la diferencia del punto de partida entre hombre y mujeres frente a una situación concreta desde un punto de vista cuantitativo, cualitativo y valora las diferencias para conocer, como interviene a la hora de aprovecharse de un derecho o recuso social concreto.

Sólo si realmente pensamos en la desigualdad como tal, podremos intervenir, corrigiendo este sesgo de género en la normativa que se esté desarrollando, con el objetivo de que cada norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia tanto para los hombres como para mujeres (Flor Delgado et al.,2005).

El tratado de Niza firmado el 26 de febrero de 2001, en él se incluye un nuevo apartado el artículo 13 del Tratado CE en el cual se permite al consejo poder recurrir al procedimiento de cohesión establecido en el artículo 251 del Tratado de CE para aprobar por mayoría cualificada medidas comunitarias de

incentivación y apoyo de las acciones antidiscriminatorias por los Estados miembros. De acuerdo con esto se aprobó el artículo 13 apartado 2 del Tratado CE, una nueva decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

El tratado de Lisboa que entro en vigor el 1 de diciembre de 2009, se reafirma el principio de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo entre los valores y objetivos de la Unión: Que la UE es «una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres» y que «combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño».

La UE se enfrenta a retos como los que ya se expusieron en el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010).

1 Que hombres y mujeres dispongan de la misma independencia económica en las mismas condiciones.

Para poder conseguir esta independencia económica se deben doblar los esfuerzos, especialmente en todo lo referido la tasa de desempleo y empleo de las mujeres. A pesar de la legislación en vigor en la actualidad existe una brecha salarial del 16% en la remuneración entre hombres y mujeres y representan el 30% de personas emprendedoras. Esto se debe a que estas tienen una mayor dificultad que los hombres para poder acceder a la financiación y la formación. Además la pobreza es mayor para las mujeres, ya que estas son más propensas a interrumpir su carrera profesional por dedicarse al cuidado de sus familias. Los sistemas dedicados a lo protección social deberían hacer posible que las mujeres puedan acumular derechos individuales y suficientes.

También cabe destacar que hombres y mujeres deben asumir riesgos diferentes para la salud, casi todo el esfuerzo en investigación y normas de salud y seguridad van en su mayoría dirigidos aquellos que dominan o están relacionados mayormente por hombres.

Y por último luchar contra la doble discriminación que sufren las mujeres inmigrantes o de minorías etnias.

2 Conciliar vida privada y profesional.

El modelo de trabajo flexible que consiste en que empleador y empleado acuerden la jornada semanal, distribuyendo las horas como mejor les convenga a ambos, en un máximo de seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, tiene muchas ventajas para que las personas puedan conciliar la vida laboral y profesional. Además se deben mejorar los servicio

de guardería y tomar medidas que inciten a los hombres a tener más responsabilidades familiares, ya que pocos hombres son los que se acogen a un permiso paternal o trabajo a tiempo parcial para poder dedicarse más al cuidado de sus hijos.

3 Representación igualitaria en la toma de decisiones.

El hecho de que las mujeres tengan una menor representación en la sociedad civil, política y puestos de alta dirección en administraciones públicas, crea un déficit democrático. Que se participe de forma equilibrada podría ayudar a establecer una cultura laboral más productiva e innovadora y para ello es imprescindible la transparencia en procesos de promoción, la UE se pone como objetivo que el 25% de mujeres puedan representar los puestos de dirección en el área de investigación en el sector público y esto podría ayudar a mejorar la innovación y calidad y la competitividad de la misma.

4 Acabar con todas las formas de violencia de género.

Acabar con cualquier práctica como la mutilación genital femenina o los matrimonios precoces forzados ya que esto infringe el derecho fundamental a la vida, la seguridad, la libertad, la dignidad y la integridad física emocional.

También se plantea criminalizar la trata de mujeres a través de una legislación adecuada, para que esta disminuya y al mismo tiempo también disminuya la demanda de personas con el fin de explotarlas sexualmente.

5 Suprimir los estereotipos de género.

Tanto en la educación y la cultura se debería inducir a las jóvenes a investigar las vías de formación que no son tradicionales, para así evitar que de manera automática se sitúen a las mujeres en oficios menos valorados y peor pagados. Ya que aun en el mercado laboral las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajos menos valorados y los niveles jerárquicos más bajos.

6 Fomentar la igualdad de género en las políticas exteriores y de desarrollo.

La Unión Europea reafirma que la igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la política de desarrollo y la nueva estrategia de la Unión Europea es incorpora esto en África.

1.1 Objetivos del trabajo.

El **objetivo general del trabajo** es exponer la conveniencia de la introducción de los presupuestos con enfoque de género para acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres.

Además de este objetivo general, se pretende alcanzar otros de tipo más **específicos** como son:

- Identificar el papel que juegan los estereotipos de género en el comportamiento de la sociedad y las desigualdades que genera.
- Definir qué se entiende por mainstreaming. Y los elementos claves para su estrategia.
- Explicar los conceptos “Ceguera de género” y “Brecha salarial”.
- Mostrar que son los presupuestos y las fases de elaboración.
- Demostrar la importancia de introducir en los presupuestos el enfoque de género.
 - Explicar los informes de impacto de género que son y para qué sirven.

1.2 Organización del trabajo

El trabajo consta de ocho bloques, en el primero hacemos una introducción sobre el tema a tratar indicando el objetivo general y objetivos específicos de dicho trabajo.

En el bloque número dos definimos el concepto mainstreaming y las claves para su estrategia, mediante estudios de informes en los que se habla sobre este concepto.

En los apartados tres y cuatro definimos y analizamos los conceptos de ceguera de género y brecha salarial, basándonos en informes, artículos y el apoyo de fuentes estadísticas destacando datos del instituto nacional de estadística (INE) y de la oficina de estadística de la Unión Europea (Eurostat).

En el bloque número cinco en primer lugar definimos qué son los presupuestos generales del estado basándonos en el libro Económica Pública I de Emilio Albi, José Manuel González e Ignacio Zubiri, para después introducir en enfoque de género en ellos y definir su importancia, en el penúltimo bloque hablamos de los informes de impacto de género y las iniciativas españolas para la introducción de los presupuestos con enfoque de género, para definir todo lo anterior hemos utilizamos distintos informes.

A continuación de los mismos se presentan las conclusiones del trabajo y los recursos a los que hemos acudido para la realización del trabajo.

1.3 Justificación del tema.

La justificación de la elección de este tema para la realización del trabajo de fin de grado, estuvo motivada por dos motivos. Uno es poder analizar distintos conceptos para demostrar que la desigualdad entre hombres y mujeres existen y otro entender él porque es necesaria la realización de los presupuestos con enfoque de género para acabar con estas desigualdades

2. MAINSTREAMING

Para el consejo de Europa 'El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores políticos que es aquel con carisma, popularidad entre el público y con liderazgo partidista además de una gran habilidad para la negociación y la concertación política. La conciliación de intereses con grupos de presión, movimientos sociales e institutos políticos, normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

La Unión Europea destaca cinco elementos clave en la estrategia del mainstreaming.

a) El concepto de género debe ser más amplio que el actual: Este concepto debe tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género hace para condicionar las oportunidades y el estilo de vida del otro. Es necesario tener una idea más amplia y para ello necesitamos tener un enfoque más global que luche de manera explícita con el sistema patriarcal, y los muchos factores que hacen que exista una relación desigual entre sexos (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia masculina). Debemos tener en cuenta la igualdad formal (dictaminar las leyes) sino que debe ser una igualdad de facto lo que quiere decir que no puede alcanzarse la igualdad dictando leyes sino que es necesaria una acción afirmativa.

b) Incorporar la perspectiva de género en la agenda política. Lo que quiere decir "abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo las tendencias dominantes las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política y los recursos que contemplan políticas generales o específicas tales como, por ejemplo, la educación o el transporte. Hacer referencia a los temas que tienen que ver con el género y tener en cuenta las medidas en que una iniciativa política puede afectar de forma distinta a hombres y mujeres (para que esto no suceda) debería tenerse en cuenta en todo ámbito político.

c) Incluir a las mujeres y que estas participen, en instituciones y proceso de toma de decisiones. El mainstreaming de género lo que busca es poder conseguir una democracia paritaria, esto quiere decir que haya más representación de las mujeres en la vida social y política. La Unión Europea mantiene que es necesario que las mujeres y hombres participen de forma equilibrada en el proceso de la toma de decisiones y en los comités y grupos

de expertos de la comisión¹. La comisión recomienda que las mujeres debieran participar como mínimo un 40%.

- d) Cambiar las culturas institucional y organizativa.
- 1 Reconstruir el proceso político para que aquellos que habitualmente e están implicados tengan en cuenta una perspectiva de género y se pueda llegar a la meta que es conseguir la igualdad de género. Esto significa que el proceso se reconstruya incorporando la perspectiva de género en cualquier decisión que se tome.
 - 2 Para realizar el cambio de los mecanismos políticos se necesita una cooperación **horizontal** en asuntos de género y usar las herramientas correctas para incluir la variable género en todas las políticas. Para que la cooperación horizontal (que mujeres y hombre estén en el mismo nivel) de género entre en todos los departamentos y niveles (nacional, regional y local) debe cambiar de forma que el carácter vertical actual, y el no trabajar en equipo y coordinadamente pase a ser todo lo contrario un nivel horizontal junto con un trabajo en equipo y coordinado.
Se deben usar herramientas y técnicas apropiadas para introducir la variable género en todas las políticas, a dichas herramientas y técnicas se les deberá realizar un seguimiento y una evaluación con perspectiva de género. Si utilizamos datos estadísticos separados por géneros y hacemos encuestas, pronósticos o analizamos el coste-beneficio desde la perspectiva de género podremos realizar con una mayor exactitud en que situación socioeconómica están hombres y mujeres, y dar la información que el impacto de género puede tener en las decisiones políticas y en las condiciones de vida de hombres mujeres. Los métodos de evaluación del impacto de género muestran las consecuencias que un decisión política concreta puede tener para la igualdad de género y evitar los efectos negativos antes de que se tome la decisión. El análisis desde la perspectiva de género lo que pretende es ver las necesidades de hombres y mujeres se han tenido en cuenta de forma igualitaria y han sido atendidas.
 - 3 El Cambio en los actores que forman parte del proceso político necesita que además de los actores ordinarios de la política y las administraciones se incluyan personas expertas en la igualdad de género (como organismos dedicados a la promoción de igualdad de género nacional regional y local) y la sociedad civil (organizaciones no

¹ Véase CONSEJO, 'Recomendación 96/694 del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en el proceso de toma de decisiones', DOCE (1996) L 319/11; CONSEJO, 'Decisión 182/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo', DOCE (1999) L 26/1; COMISIÓN, 'Decisión 2000/407 sobre el equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión', DOCE (2000) L 154/34; COMISIÓN, 'Comunicación de la Comisión a los Estados Miembros sobre la Decisión relativa a equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión', DOCE (2000) C 203/4

gubernamental, diversas asociaciones, representantes de trabajadores/as y empresarios/as). Para que el mainstreaming de género se ponga en práctica se deben abrir nuevos canales de consulta y colaboración con actores de la sociedad civil como también es necesario fortalecer los canales que ya existen.

Para que se aplique correctamente el mainstreaming de género se deben cumplir los puntos anteriormente descritos. En resumen incorporar la perspectiva de género en la política, que la participación en la toma de decisiones se haga con un equilibrio entre hombres y mujeres, que se le dé una mayor importancia a las políticas de género y sobre todo aquellas que tienen una mayor importancia para las mujeres, y el cambio de una estructura institucional y organizativa que afecta a todo lo anterior proceso, mecanismos y actores de la política.

3. CEGUERA DE GÉNERO

La razón de la ceguera de género es el no reflejo de todas las actividades económicas en los mercados (trabajo de cuidados de niños, trabajo de cuidado de personas mayores o con algún tipo de discapacidad, trabajos domésticos etc.) .Al no reflejarse dichas actividades no existen estadísticas en relación a estos trabajos lo que ayuda a ocultar una economía no remunerada, la cual se realiza mayoritariamente por mujeres (Yolanda Jubeto, 2009)

En las siguientes figuras podemos comparar la frecuencia y número de horas que mujeres y hombres le dedican a dichas actividades.

TABLA 1: Frecuencia semanal de las actividades de cuidados y tareas del hogar en España y UE-28. 2016 (% de personas)

	ESPAÑA				UE-28			
	Varios días a la semana		Otro		Varios días a la semana		Otro	
Hombres (H) y Mujeres (M)	H	M	H	M	H	M	H	M
Cuidado o educación de hijos/as	76	95	24	5	80	91	20	9
Cuidado o educación de nietos/as	33	32	67	68	21	25	79	75
Cocinar o hacer labores domesticas	60	93	40	7	54	91	46	9
Cuidado de familiares o amigos/as enfermos/as o con discapacidad >75 años	7	8	93	92	6	9	94	91
Cuidado de familiares o amigos/as enfermos/as o con discapacidad >75 años	5	10	95	90	5	8	95	92

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de vida 2016. Eurofound.

TABLA 2: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar España y UE-18.2016

	España		UE-28	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado o educación de hijos/as	23	38	21	38
Cuidado o educación de nietos /as	16	16	12	16
Cocinar o hacer labores domesticas	11	20		
Cuidado de familiares o amigos/as enfermos/as o con discapacidad >75 años	14	20	13	16
Cuidado de familiares o amigos/as enfermos/as o con discapacidad >75 años	14	18	10	12

Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de vida 2016. Eurofound

En las tablas 1 y 2 tenemos el porcentaje de personas y la frecuencia semanal que estas dedican trabajos domésticos y de cuidados en España y Unión Europea a partir de la Encuesta de calidad de vida, en las tablas podemos observar que las mujeres dedican un número superior de horas a las

actividades de cuidado de niños/as, de personas enfermos/as o a otras obligaciones familiares o personales, en el caso de España las mujeres dedican 34 horas semanales más de media a estas actividades que los hombres, y en el caso de Europa 26 horas semanales más.

De forma similar a como se producido anteriormente paso a poner una breve pincelada sobre las actividades de trabajo no remunerado y las hora a ellas dedicadas por hombres y mujeres. Cabe destacar que las mujeres dedican más tiempo a actividades de cocina y cuidados. Mientras que los hombres dedican más hora a actividades deportivas y de ocio.

Las mujeres también realizan actividades de voluntariado con más frecuencia (ver tablas 3 y 4).

TABLA 3: Frecuencia en % con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado 2015.

	Todos los días	Varias veces al día	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	otros
HOMBRES						
De voluntariado o caritativas	0,5	1	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	58	89,5	0,4
Cuidado y educación de hijos/as o nietos/nietas	31,5	9	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar tareas domesticas	32,9	30,2	10	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3	3,9	57	77,7	6,3
Hacer un curso o formación	1,2	2,4	6,3	34,9	55,0	0,2
MUJERES						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0	0,4	1,5	5	93	0,2
Cuidado y educación de hijos/as o nietos/nietas	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9
Cocinar y realizar tareas domesticas	77,5	15,4	1,7	3	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 6º EWCS Instituto nacional de seguridad e higiene en el traba

TABLA 4: Horas del día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado (% de personas)

	<1 hora	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 o más horas	NS
HOMBRES							
De voluntariado o caritativas	18,5	15,2	44	8,3	-	13	-
Políticas o sindicales	-	89,8	1,2	-	-	-	-
Cuidado y educación de hijos/as o nietos/nietas	1,1	13,8	36,7	19	20,6	3,7	5,1
Cocinar y realizar tareas domesticas	6,5	42,5	35,5	9,9	1,7	0,3	3,7
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	4,6	25,4	28,5	14,8	15,2	5,3	5
Hacer un curso o formación	3,4	15,2	34	17,2	14,6	8	7,7
Actividades deportiva, culturales o de ocio	6,6	44,7	33,8	7,9	4,3	0,2	2,5
MUJERES							
De voluntariado o caritativas	12,3	50,4	-	37,4	-	-	-
Políticas o sindicales	-	-	-	-	-	-	-
Cuidado y educación de hijos/as o nietos/nietas	0,5	8,2	23,1	17,3	33,9	9,7	7,3
Cocinar y realizar tareas domesticas	2,6	15,8	43,3	19,5	12,2	2,5	4,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1,5	20,3	24,8	13,4	16,6	6,3	16,9
Hacer un curso o formación	4,3	15	16,4	7,7	21,9	31,8	2,9
Actividades deportiva, culturales o de ocio	12,7	50	24,5	4,6	2,3	0	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 6º EWCS Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Almudena Fontecha señala que: "en el ámbito privado, los hombres no concilian; en el ámbito empresarial no se dan las facilidades para conciliar y en el ámbito público hay una clara exoneración de las responsabilidades". Y es que, a la hora de solicitar una reducción de jornada, una excedencia o una baja por maternidad/paternidad, son en la mayoría de los casos las mujeres las que asumen la responsabilidad, sin ni si quiera plantearse las consecuencias que ello pueda conllevar a su vida profesional, a la que renuncian por la familia, por ello el número de mujeres que cuentan con empleos a tiempo parcial es bastante superior al de los hombres.

Como podemos apreciar (en las tablas 5 y grafico 1) es más importante el empleo a tiempo en las mujeres y sobre todo en la medida en que aumentan el número de hijos.

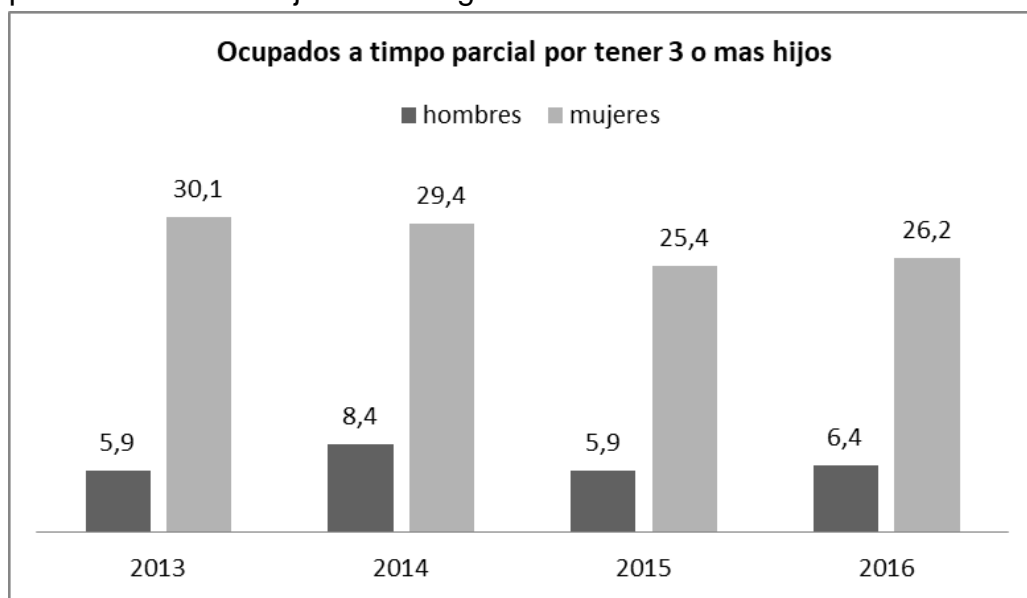
TABLA 5: Ocupados/as a tiempo parcial por número de hijos/as España y UE-28 (% de ocupados de 25 a 54 años).

	ESPAÑA				UE-28			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
SIN HIJOS								
Hombres	9,3	8,8	8,9	8,9	7,9	7,9	8,1	8
Mujeres	20,5	21,6	21,3	20,4	22,5	22,6	22,4	22,2
1 HIJO								
Hombres	6,4	5,9	5,8	5,7	5,1	5,1	5,3	5,2
Mujeres	29,3	28,2	27,6	26,6	32,3	31,6	31,8	31,9
3HIJOS O MAS								
Hombres	5,9	8,4	5,9	6,4	6,5	7,1	6,8	7,6
Mujeres	30,1	29,4	25,4	26,2	46,9	44,9	45,2	45,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europa de fuerza de trabajo.

Para que se pueda observar mejor la amplia diferencia entre hombres y mujeres ocupados a tiempo parcial por tener a su cargo hijos, vamos a reflejar en un gráfico los datos en el caso de tener o más hijos en España.

GRAFICO 1: % de personas entre 25 y 54 años que trabajan a tiempo parcial por tener 3 o más hijos a su cargo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europa de fuerza de trabajo.

Cuando hablamos de responsabilidades familiares estas no se limitan al cuidado de las criaturas, sino también de las personas mayores y dependientes.

Entre 2014 y 2017 hay datos especialmente llamativos si observamos la (tabla 6) los hombres que están trabajando a tiempo parcial por no poder costear los servicios adecuados para cuidado de niños han disminuido en porcentaje, la tendencia contraria se observa en el caso de las mujeres. Lo que daría una idea de su mayor pobreza relativa.

TABLA 6: Ocupados a tiempo parcial porque cuidado a personas dependientes %.

	2013	2014	2015	2016	2017
HOMBRE					
Por no poder costear los servicios adecuados para cuidado de niños	67,9	74,5	29,5	26,1	43,3
Por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas enfermas, discapacitados o mayores	3,7	-	-	4,4	8,6
Por ambos motivos	-	-	-	2,4	11
Por motivos diferentes a los anteriores	28,4	25,5	70,5	63,8	37
No sabe	-	-	-	1,3	-
MUJERES					
Por no poder costear los servicios adecuados para cuidado de niños	42,4	51,2	53,3	53,3	53,4
Por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas enfermas, discapacitados o mayores	3,6	2,5	3,7	1,6	3,3
Por ambos motivos	1,6	2	1,6	2,7	2
Por motivos deferentes a los anteriores	51,1	43,9	41,1	41,7	40,9
No sabe	1,5	0,4	0,3	0,8	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población activa .INE

Podemos concluir este apartado diciendo que la mujer sigue sacrificando su tiempo, esfuerzo y vida, en un porcentaje mayor al de los hombres. Claro que tampoco es extraño que sean las mujeres las que renuncien a su trabajo ya que el salario que reciben es menor al de los hombres, por tanto, más prescindible; lo que pone de manifiesto la brecha salarial de género, por lo cual

los hombres presentan una mayor empleabilidad que las mujeres, y esto sucede en todos los países de la UE.

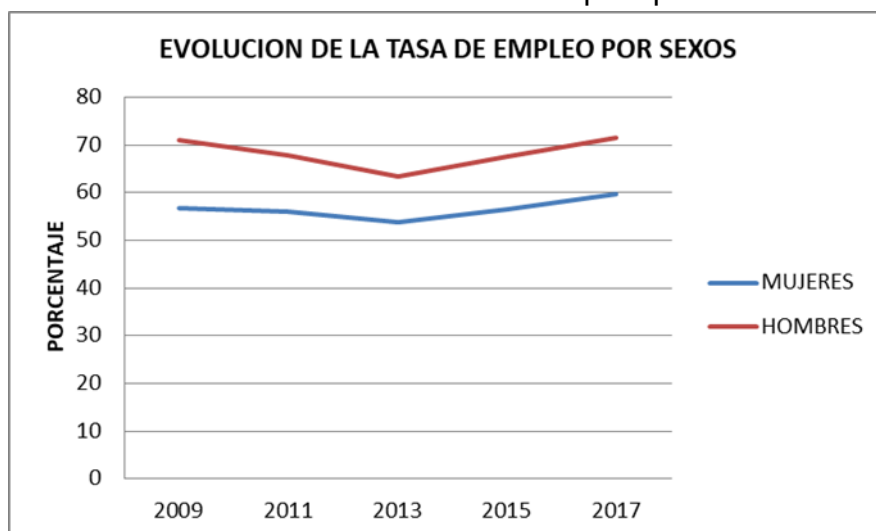
4. PARTICIPACION EN EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

Que las mujeres estén dentro del mercado laboral significa que tiene más independencia económica, además de que se reconozca la aportación que realiza la mujer a la sociedad ya que esto no es así en el caso de los trabajos no remunerados anteriormente nombrados. En los últimos años la presencia en el mercado laboral de las mujeres ha ido aumentando. Sin embargo siguen teniendo aun mayor presencia en los contratos a tiempo parcial, diferencia salarial, persiste así el hecho de que deben tener más formación que un hombre para ocupar la misma categoría profesional.

Como vamos a ver en la figura numero 3 la tasa de actividad (porcentaje de personas activas en la población con edad de trabajar) ha ido subiendo ligeramente desde 2013 hasta la actualidad. La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina e inferior al 60% que se marcó en la cumbre de Lisboa del 2000 por los socios de la UE.

Como vamos a ver en el grafico (numero 2) la tasa de actividad (porcentaje de personas activas en la población con edad de trabajar) ha ido subiendo ligeramente desde 2013 hasta la actualidad. La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina e inferior al 60% que se marcó en la cumbre de Lisboa del 2000 por los socios de la UE.

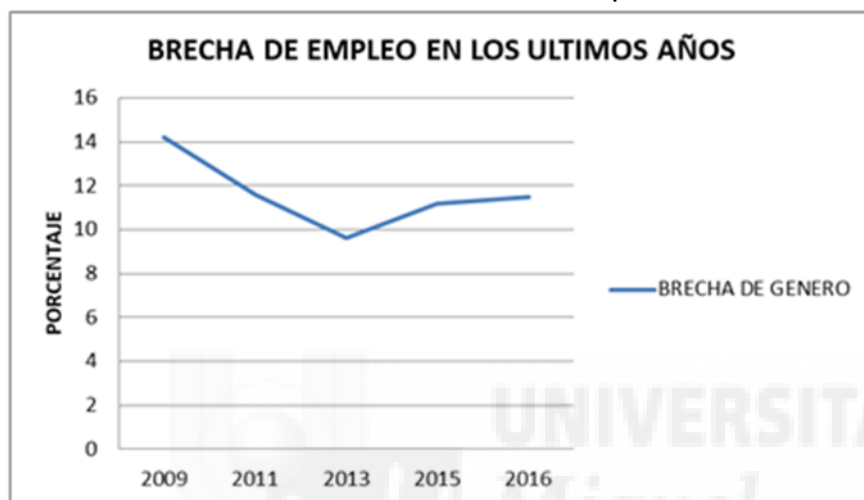
GRAFICO 2: Evolución de la tasa de empleo por sexos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

A pesar de que las mujeres han aumentado su participación en el mercado de trabajo, su formación y experiencia, la brecha de empleo que es la diferencia que existe entre los salario de hombres y mujeres expresada en porcentaje, dicha brecha ha presentado un repunte en los dos últimos años, esto se debe a que al inicio de la crisis económica se quedaron sin empleo muchas personas la mayoría hombres ya que uno de los sectores más dañado fue el de la construcción. Sin embargo el sector que a sufrido duramente la crisis es el sector servicios donde hay un gran % de trabajo femenino.

GRAFICO 3: Evolución de la brecha de empleo en los últimos años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Así mismo hay que destacar la desigualdad en los salarios (ver gráfico número 3), y con esto también la diferencia en prestaciones sociales ya que al ser menores las cotizaciones sociales de las mujeres, también son menores las prestaciones cuando estas se quedan sin trabajo. La brecha salarial es el segundo factor de discriminación más importante después de violencia de género.

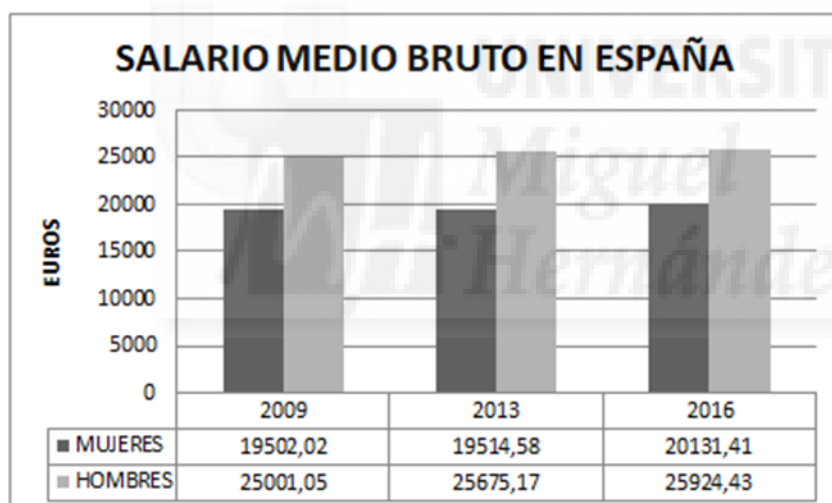
Para poder evaluar las diferencias salariales entre hombre y mujeres, vamos a analizar los datos publicados por la Oficina de estadística de la Unión Europea (Eurostat). Los datos de la Eurostat indican que la brecha salarial de género en España se situó en 2016 en el 14,2% tras haber caído más de tres puntos porcentuales desde 2011, durante la crisis la reducción del empleo masculino mejor remunerado ha sido el responsable de este comportamiento no por el aumento del salario percibido por las mujeres. Para el mismo año en la UE la brecha salarial de género fue del 16,2%. Lo que quiere decir que en el caso de España por cada euro que cobraron los hombres por su trabajo las mujeres cobraron por el mismo 85,8 céntimos, lo cual son 14,2 céntimos menos y en el caso de la UE las mujeres cobran 16,2 céntimos menos que los hombres.

En 2016 España junto con Austria fueron algunos de los países dentro de UE en los que más cayó la diferencia salarial entre hombres y mujeres, reduciéndose en 3,4 puntos porcentuales en ambos países. Solo se registraron mayores caídas en Rumania (4,4 puntos) y Hungría (-4 puntos). En el caso de Bélgica (-3,3 puntos) y Países Bajos (-3 puntos) también se redujo la diferencia salarial de forma pronunciada.

Por el contrario, la brecha salarial de Género creció entre 2011 y 2016 en diez Estados miembros de la UE. Este grupo está liderado por Portugal con un incremento de la brecha salarial de 4,6 puntos seguido de Eslovenia con un incremento de 4,5 puntos, Malta (+3,3 puntos) e Italia (+3 puntos)².

La brecha salarial entre mujeres y hombres en España es media-alta, las mujeres ganan menos que los hombres durante su vida laboral (grafico 4), ganando de media 5499,03 € más los hombres que las mujeres en 2009, lo que supone una brecha salarial del 12,35%.

GRAFICO 4: Evolución del salario medio bruto en España.

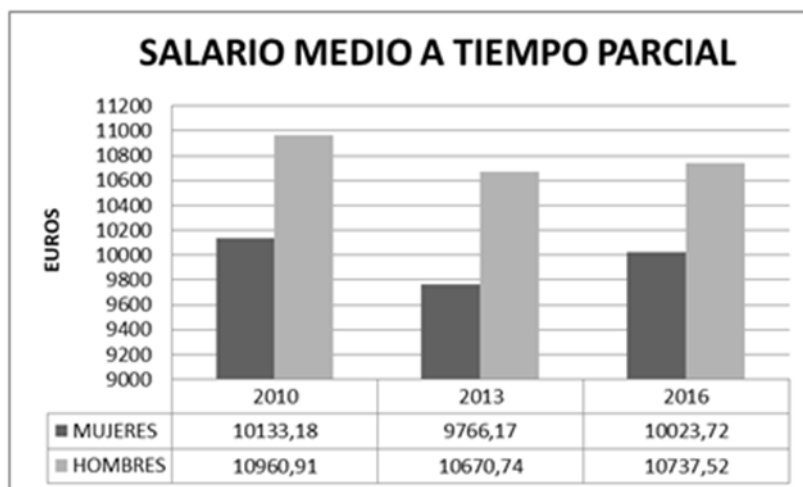


Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

El incremento del salario medio ha sido muy moderado en España tanto para hombres como para mujeres. Pero siempre ha sido inferior para estas últimas. A pesar de que los recursos provenientes de trabajo remunerado realizado por las mujeres es necesario para el mantenimiento de su familia y de la sociedad. La mayoría de la sociedad entiende que la renta derivada del trabajo de la mujer es complementaria a la renta del hombre, por este motivo estaría justificado su menor remuneración o que trabajar a tiempo parcial. En los salarios a tiempo par también existe la diferencia salarial a favor de los hombres como vamos a (ver el grafico número 5).

² (7 de marzo del 2018) La brecha salarial de género en España fue del 14,2% en 2016, dos puntos menos que la media europea. Europa Press <http://www.europapress.es/>

GRAFICO 5: Evolución del salario medio de hombres y mujeres a tiempo parcial en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Que las mujeres prefieran realizar trabajos a tiempo parcial en la mayoría de los casos es para poder dedicar más tiempo a actividades como cuidado de hijos o personas mayores, tareas del hogar etc. Esto hace que el sueldo de las mujeres sea menor y tenga menos capacidad económica, ayudas públicas o programas para que estas actividades no remuneradas las puedan realizar personas a cambio de una remuneración, ayudas para guarderías, etc. Haría que las mujeres no tengan que sacrificar su vida profesional y personal.

Además el hecho de dedicarse a trabajos a tiempo parcial influye en la promoción profesional teniendo menos posibilidad de ascender profesionalmente. Es lo que denominamos como techo de cristal, dificultades que tienen las mujeres para ascender profesionalmente dentro de las organizaciones, ya que los roles impuesto por la sociedad hacen que se siga pensando en la poca capacidad de la mujer para llegar a puestos directivos donde hay toma de decisiones importantes, también por otra lado está la propia decisión de la mujer de no llegar a acceder a estos puestos porque las responsabilidades familiares hacen imposible su compatibilidad, ha este caso se le denomina techo de ladrillo o suelo pegajoso. Ambos techos son diferentes para hombres y mujeres.

5. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Yolanda Jubeto, (2017) anota que en un principio estos presupuestos se nombraron como “Presupuestos de la mujer” con esto lo que se pretendía era ver los efectos que las políticas presupuestarias tenían en la vida de las mujeres y niñas, con el objetivo de que las políticas públicas ayudasen de forma activa a rebasar los obstáculos y su situación y posición social, pero este nombre hacia que se entendiese de manera equivocada pensando que lo que se quería era hacer un presupuesto específico para mujeres, cuando lo que se quería hacer realmente era analizar el efecto que tienen las decisiones presupuestarias en hombres y mujeres, por este motivo se pasaron a nombrar “Presupuestos sensibles al género”, “Presupuestos con perspectiva de género” y “presupuesto con enfoque de género” entre otras. Nosotros vamos a nombrarlos como Presupuestos con Enfoque de Género (en adelante PEG).

Antes de profundizar más en los presupuestos con enfoque de género vamos, hacer una introducción de que son los presupuestos generales del Estado y explicar todas sus fases.

5.1 Presupuestos Generales del Estado.

Definimos los Presupuestos Generales de Estado como “la expresión cifrada, conjunta y sistemática de los derechos y obligaciones a liquidar durante el ejercicio por cada uno de los órganos y entidades que forman parte del sector público estatal (Ley 47/2003 de 26 de noviembre). Lo que quiere decir que los presupuestos, son la planificación de las actividades del estado para cubrir objetivo de la política económica.

Albi Emilio, Zubiri Ignacio & González José M. (2009) Economía Publica I, Barcelona 3º edición.

La idea de regularidad impregna todo el proceso presupuestario, desarrollándose los mismos en cuatro etapas diferentes.

Elaboración: Esta primera etapa es protagonizada por el gobierno, a ella se le asocia en mayor medida la aplicación de técnicas económicas (aunque también el control del gasto debe ser objeto de evaluación técnica) la duración de esta etapa varía según el país, normalmente el periodo es de seis meses pudiendo ser este superior. En España, con carácter previo al proceso de elaboración de los presupuestos, en el primer cuatrimestre de cada año el Gobierno acuerda el objetivo de estabilidad presupuestaria de los tres años posteriores para el conjunto del Sector Público (que incluye el sector público estatal, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales), así como limitar el gasto máximo no financiero del Presupuestos del Estado. La elaboración del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado debe respetar este

acuerdo una vez aprobado por el Congreso de los Diputados y el Senado. Después el Ministerio de Economía y Hacienda debe aprobar los criterios para la distribución del gasto y del presupuesto de ingresos sobre la base de previsiones económicas y de proyecciones presupuestarias. La fase de elaboración concluye antes del 1 de octubre, en esta fecha el Gobierno deberá de haber aprobado y remitido al Congreso de los Diputados el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado.

1. *Discusión:* Esta etapa dura tres meses, el presupuesto puede recibir enmiendas y ser finalmente aprobado o devuelto al gobierno. Dichas enmiendas pueden ser de dos tipos: a la totalidad (propone la devolución del proyecto de ley al gobierno o un texto alternativo) o al articulado en este caso con ciertas limitaciones. Esta etapa es desarrollada en el pleno y en comisión, primero en el Congreso, y después en el Senado, para ser aprobados finalmente en el Congreso. Si el presupuesto no se aprueba antes del uno de enero automáticamente se prorrogan los del año anterior.
2. *Ejecución:* en esta etapa se realizan los gastos y las operaciones autorizadas en los presupuesto, la etapa de ejecución empieza el 1 de enero y se extiende a lo largo del año natural. Las operaciones de gastos tienen un proceso el cual consta de tres fases: autorización del órgano competente, compromiso frente a tercero por importe concreto, obligación de pago orden de pago. La ley de Presupuestos se debe cumplir obligatoriamente pero en algunos casos se pueden modificar las cifras aprobadas. Durante esta etapa, el control para comprobar que se cumplen las previsiones presupuestarias se realiza por órganos del Sector Público (control interno). De las funciones de fiscalización que se refieren concretamente al control de legalidad, financiero y contable, en España se encarga, la Intervención General de la administración del Estado.
3. *Liquidación y control:* El Presupuesto se liquida el 31 de diciembre, en esta fecha se abre la fase de control. El control externo, antes del 31 de octubre siguiente la Intervención General deberá formar la cuenta general del Estado, documento que se remitirá al Tribunal de cuentas para que este ejerza el control externo de la ejecución presupuestaria por delegación del Parlamento. Una vez realizado el examen y la comprobación de la Cuenta General, en el plazo de seis meses, el pleno del Tribunal elevará a las Cámaras la propuesta cerrando así el proceso presupuestario, siendo la duración de este unos tres años.

5.2 Introducción del enfoque de Género en los presupuestos

La introducción de la perspectiva de género en el proceso presupuestario ha sido impulsada por la sociedad civil organizada, parlamentos y gobiernos y organismos internacionales.

En Europa en el año 2006 nace la llamada Red Europea de Personas Expertas en Presupuestos con enfoque de Género (en adelante EGBN) en Austria, se crea por la necesidad de unir todos los esfuerzos realizados por la UE y que esta se responsabilice para establecer una metodología igual de análisis y elaboración presupuestaria que introduzca la perspectiva de género e igualdad entre hombres y mujeres, ya que hasta el momento las iniciativas con enfoque de género han resultado dispersas descoordinadas y de distinta naturaleza. (San Roma Ángela, 2010)

El uso intensivo de análisis del presupuesto con perspectiva de género ayuda a descubrir las inequidades, el origen de estas y las soluciones para atenuarlas, además se buscan fortalecer otros métodos que se encuentren en la base de cualquier esfuerzo continuado y organizado para conseguir la igualdad. Otro objetivo necesario es que las estadísticas desagregadas por sexo mejoren, ya que sin ellas es muy difícil poder hacer un análisis fundamentado. Hay iniciativas que lo que pretenden es reforzar las evaluaciones que tiene el impacto de género previamente, que en Europa contesta a los esfuerzos para mejorar la legislación y que ha sido recogida en la legislación española.

Un ejemplo de estas iniciativas lo encontramos en Reino Unido donde un grupo de activistas llamado Women's Budget Group que consiguió constituir un sistema de consultas con el gobierno antes de que diese lugar la aprobación del presupuesto. Un logro muy destacado, fue el cambio en la política de ayudas a la infancia que estuviesen en situación de exclusión social. Eliminando el hecho de entender por el concepto "cabeza de familia" como al padre y no a la madre, cuando no era así en todos los casos, de esta forma se pasa a valorar cada caso de forma individual, estudiando cual es el progenitor más adecuado para recibir esta ayuda, de esta forma dichas ayudas son mucho más eficaces.

Destacar también que algunas de las iniciativas de los llamados Presupuestos con Enfoque de Género son proyectos piloto en algunas áreas de gobierno, por ejemplo en acciones sociales o empleo. Otras son nombradas como iniciativas "paraguas" las cuales analizan gastos de forma general, reflejando las contradicciones en las que caen algunos gobiernos por falta de comunicación entre áreas y falta de firmeza entre las distintas políticas. Un ejemplo de ello es la frecuencia con la encontramos medidas que fomentan la natalidad, fomentándola por medio de transferencias de dinero y en muchos casos las

mujeres abandonan sus puestos de trabajos de manera que unas rentas sustituyen a otras rentas. Otras medidas pueden ser el fomento de empleo para mujeres y de aumento de la población activa femenina. Analizar las políticas de incentivos, que es imprescindible en el mecanismo de las políticas económicas, refleja la ausencia de claridad en las políticas de igualdad y el no conocimiento de los objetivos de igualdad de los gobiernos por parte de todos los departamentos que los integran.

5.3 Medidas e iniciativas de los Presupuestos con enfoque de género.

Lo que se pretende conseguir con los PEG es analizar si los gastos que realizan las administraciones públicas y las fuentes que se utilizan para su financiación, ayudan a disminuir aumentar o mantener las diferencias que existen en las condiciones de vida de mujeres y hombres. Este análisis nos permite conocer bajo que supuestos de género se planifican las políticas públicas. Un ejemplo de ello es la falta de comprensión de los procesos económicos fuera de la esfera mercantil y dentro de los hogares y comunidades, por ello el primer paso es verlo para transformarlo y así poder superar la ceguera del género a la que ya nos hemos referido posteriormente.

Lo que se quiere conseguir implantando lo PEG es superar la “ceguera de género” en los presupuestos. La forma de que esta ceguera no exista es que desde el principio en todo y cada uno de los departamentos y ministerios se tenga claro que cualquier decisión, y cada euro gastado, tiene un impacto diferente normalmente para hombres y mujeres, por causa de los distintos estilos de vida (Yolanda Jubeto, 2017). Lo cual quiere decir que se debe realizar un análisis completo de todas las políticas públicas y la influencia de estas en las relaciones del género. Un ejemplo de ello son los recortes en sanidad y educación, si el presupuestos en estos ministerios disminuyen, las familias deben dedicar más tiempo al cuidado de personas enfermas e hijos que necesitan atención para realizar sus tareas., la realización de tareas del hogar etc. Y todas estas tareas son realizadas habitualmente por mujeres.

Cabe destacar que las decisiones internacionales en materia de igualdad lo que pretende es conseguir la eficacia y la eficiencia en la política del gobierno desde la perspectiva de género, para obtener mejores resultados en el camino hacia la igualdad de género, y que esto se consiga con el menor coste económico y de tiempo posible.

Además de todo lo anterior lo que se pretende conseguir con los PGE es una mayor transparencia en las actuaciones de las administraciones públicas, lo que quiere decir que las administraciones públicas deben de rendir cuentas regularmente, siendo esto algo imprescindible en la intervención pública y

proyección social. La transparencia en las cuentas y la participación social en la toma de decisiones están totalmente relacionadas, el hecho de que la sociedad este realmente implicada en el proceso de igualdad y participe en la elaboración del presupuesto, quiere decir que existe una verdadera implicación para que esto se consiga. Claro está que para conseguir lo anterior se requiere tiempo, que las administraciones públicas apoyen la iniciativa y conciencia social. El proceso es largo y complicado (Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga, 2012).

Algunas administraciones públicas en muchas ocasiones son incapaces de fomentar las medidas adecuadas para responder a las necesidades de algunos colectivos específicos, ya que desconocen estas situaciones,

En primer lugar se debe analizar de forma detallada las actuaciones públicas, introducidas en los presupuestos para comprobar los resultados que han tenido en hombres y niños, mujeres y niñas, ya que estas actuaciones son importantes para poder seguir avanzando en la equidad de género. Después de analizar se deben proponer y llevar a cabo todas aquellas propuestas que ayuden al objetivo de conseguir la igualdad de género.

Para poder realizar un buen análisis debemos tener una buena valoración de la verdadera situación de hombres y mujeres en el lugar donde se realizan los presupuestos, también hay que tener en cuenta los resultados de las medidas que se hayan implantado en años anteriores para valorar las políticas aplicadas, y así tener una mejor idea de los resultados que se pueden esperar para el próximo año. Se debe tener en cuenta de forma particular las actuaciones públicas importantes para avanzar en la equidad de género incluidas en los presupuestos, con el objetivo de comprobar los resultados que verdaderamente se han obtenido, incluyendo el análisis del efecto que han tenido estas medidas en como utilizan el tiempo hombres y mujeres, cuando esto sea importante, teniendo en cuenta que esto será difícil ya que hay falta de datos estadísticos al respecto.

Hay iniciativas que se centran en colectivos principalmente en aquellas mujeres que están en una posición social más desventajosa. Un ejemplo lo tenemos en Sudáfrica donde se combina el análisis de género con el de etnia comparando el gasto presupuestario de hombres y mujeres nativos con el de hombres y mujeres blancos. (Kate Bellamy 2002)

5.1.1 Actuaciones políticas para avanzar en la equidad de género.

Una vez que se hace el análisis con perspectiva de género se intenta que se responda a las muchas preguntas que se hacen en relación a los resultados logrados. En el caso de ver en los resultados diferencias por el hecho de ser

hombre o mujer tenemos que entender su procedencia. Normalmente estas diferencias están relacionadas con la distinta forma en que se comportan hombres y mujeres, debido a las normas sociales. Una vez observadas dichas diferencias se debe actuar para que la cantidad y calidad asignadas en los presupuestos sean iguales en aquellos departamentos del gobierno donde se han encontrado estas diferencias, implantando nuevas iniciativas que ayuden a acabar con la desigualdad en la asignación de recursos, todo esto hace que progrese hacia una sociedad en la que las actividades que la sociedad necesita se repartan de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

Según Yolanda Jubeto, (2017) una vez definido claro los objetivos que se persiguen se tienen que plantear propuestas para mejorar en los ejercicios futuros. Es decir aquellas actuaciones específicas que hay en las propuestas presupuestarias a favor de la igualdad de género son la realidad de la sensibilidad que existe en las distintas áreas de una administración. Para poder mejorar debemos encontrar más datos desagregados por sexo en aquello que es importante para la igualdad de género en el próximo ejercicio y hacer esta recogida con el procedimiento adecuado.

El hecho de que los presupuestos se realicen para un periodo de tiempo específico hace que los tiempos estén limitados por la ley. En el proceso de la realización de los presupuestos participan distintos organismos e instituciones con distinta capacidad de decisión. Al existir distintos niveles en la administración hace que existan vínculos entre ellos tanto de gastos como de ingresos conllevando esto a la necesidad de realizar un análisis de los distintos niveles en la administración para así poder conocer el impacto que tienen las políticas públicas en hombres y mujeres.

Lo verdaderamente importante tanto del proceso presupuestario como el presupuesto como documento contable, es que en ellos se encuentra el reflejo más claro de lo que el gobierno considera más importante, en ellos van incluidos tanto los valores que predominan es esa sociedad y más aún en el grupo que gobierna en ese momento. Que el proceso presupuestario dependa de la sociedad, la política y la economía del lugar donde se realizan hace que sean muy distintos a nivel nacional, esta diferencia hace más difícil el análisis comparativo entre ellos.

- **Métodos empleados para la elaboración de los PEG.**

La metodología que se va a utilizar se tiene que poner en marcha en el momento de su planificación teniendo en cuenta las características del ciclo presupuestario anteriormente explicado, lo que se consigue con esto es que las normas adapten para que se introduzcan en los objetivos el avance de la consecución de la igualdad de género.

El método seleccionado para realizar el análisis se debe adaptar al entorno y que permita elegir las partidas de gastos e ingresos importantes para impulsar la igualdad de género, lo que conlleva a que se implanten criterios para clasificar y priorizar dichas partidas.

Cuando se analiza a partir de la clasificación económica en muchas ocasiones se combina con el análisis de programas presupuestarios, estos programas se deben clasificar según el grado de implicación en la igualdad de género. En esto las administraciones pioneras ha sido muy importantes para las siguientes, y aunque existen diferentes criterios todos tienen puntos en común.

Empezando con el caso de la pionera experiencia australiana su principal característica es que clasifica el gasto en tres rangos: el gasto que se destina únicamente a las mujeres y niñas, el gasto que se destina a decisiones que se toman a favor de la igualdad de oportunidades y por último todos los demás gastos

Otra gran referencia de presupuestos con enfoque de género es sin duda la experiencia utilizada en Sudáfrica. Esta experiencia se conforma de cinco pasos. Primero se realiza una valoración de la situación en la que se encuentran hombres mujeres niños y niñas para después analizar el grado de sensibilidad de género que tienen las políticas públicas, el siguiente paso es hacer un seguimiento para ver la designación del gasto y como los destinatarios del servicio público actúan.

Pero no son los únicos ejemplos disponibles Diane Elson (2002) propone el análisis de la estrategia macroeconómica agregada en la que incorpora el análisis del déficit público y de la política económica. Sus expectativas en el futuro y si son sostenibles en el tiempo, teniendo en cuenta el efecto que esto tiene en la manera de utilizar su tiempo hombres y mujeres. Elson insiste en que es necesario que se incluyan análisis cualitativos de las políticas presupuestarias a partir de la evaluación que hacen las personas dedicadas a la política, así como de aquellos costes de las políticas que no se ven, desde el punto de vista de lo que esto influye en el uso del tiempo de hombres y mujeres.

Una perspectiva novedosa es la derivada de la aplicación del enfoque de las capacidades de estos análisis. Lo que hace este enfoque es valorar si todas las personas pueden emplear su tiempo en lo que verdaderamente desean y poder así decidir el tipo de vida que quieren.

Es importante destacar, dentro de las experiencias españolas la de la Junta de Andalucía que es la que más ha progresado en la clasificación

estableciendo criterios para saber la pertinencia y la importancia de los programas presupuestarios.

- **Elección de indicadores.**

Hecha ya la clasificación de los programas, se tiene que razonar sobre los indicadores que tienen las actividades incluidas en el mismo. El siguiente paso es plantearse si es necesario añadir indicadores para obtener resultados desagregados de las políticas durante la realización de las políticas más importantes.

Estos indicadores deben plasmar en los resultados además de las políticas que se han realizado y las discriminaciones que existen, las cuales en ocasiones no se ven, con el objetivo de saber a qué colectivos llegan estas políticas, y los recursos que se utilizan en ellas para conseguir evitar las desigualdades más relevantes existentes, esto permite profundizar las relaciones entre las tareas que deben hacer las políticas y el nivel de bienestar de las mujeres y los hombres.

Una vez se realiza el análisis de las políticas y las propuestas para mejorar las medidas aplicadas es adecuado que se hagan públicas y someterse a debate presupuestario, estas iniciativas adoptan la forma de un informe de impacto de género (del que se tratara en el siguiente apartado) de las políticas públicas que es anexado en los presupuestos una vez que este se ha ejecutado. Estos informes facilitan que se pueda conocer el recorrido de los resultados de las medidas que han sido adoptadas en los ejercicios anteriores, información que sirve para conocer las trayectorias de las políticas, los objetivos perseguidos, los éxitos logrados y las mejoras que se han ido realizando para realizar políticas más equitativas para la sociedad. Estos informes permiten que las personas que se incorporan de nuevas a la administración conozcan lo que se ha hecho anteriormente de forma sistemática y así contar con las evaluaciones del personal que anteriormente se ha encargado de ellos, permitiendo esto mejorar las políticas aplicadas en el tiempo.

6. LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO.

La Constitución española (6 de diciembre 1978) recoge, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que

impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social.

El desarrollo de derechos nombrados en el párrafo anterior se ha materializado en la aprobación de leyes y la implantación de políticas públicas encaminadas a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Han sido numerosas las leyes que se han promulgado desde la proclamación de la Constitución, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Hay que destacar la Ley 30/2003, de 13 de octubre.

La Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, introduce una modificación en los artículos 22 y 24.

- Se modifica el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que quedará redactado de la siguiente forma:

«2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.

- Y en el artículo 24.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Se añade un segundo párrafo en el apartado 1.b) del artículo 24 de la Ley 50/1997, del Gobierno, con la siguiente redacción:

«En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.»

A partir de estas modificaciones, el Gobierno está obligado a informar sobre la incorporación de la perspectiva de género y valorar los efectos que las normas aprobadas van a tener, de forma separada, entre hombres y mujeres, considerando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo.

Además, la reforma establece que esta responsabilidad tendrá que plasmarse en los Presupuestos Generales del Estado en un documento que denomina Informe de Impacto de Género (sobre estos informes profundizaremos en

siguiente apartado). Dichos informes deberán tener un planteamiento técnico, de forma y contenido para su desarrollo.

Para la elaboración de las propuestas normativas en los informes de impacto de género intervienen varias personas de distintos ministerios, distintas competencias, y distinta forma de funcionar, para que la eficacia de dichos informes exista, se necesita que todas las partes estén de acuerdo para poder realizar un seguimiento y una coordinación adecuada con las políticas de igualdad de oportunidades. (Flor Delgado et al.2005).

La razón de realizar informes de impacto de género razón no es otra que cumplir la ley de igualdad, para que la igualdad sea efectiva y real. Su objetivo es comprobar que las normas y políticas públicas tengan las mismas consecuencias y resultado para hombres y mujeres ya que en ocasiones un tratamiento igualitario en el que no haya una discriminación directa no es suficiente para que el impacto en hombres y mujeres sea el mismo.

La posición de la que parten hombres y mujeres no es la misma y por ello no se pueden aprovechar de la misma forma los beneficios de normas y políticas públicas. Hay que saber que igualdad no significa semejanza sino homologación (en derecho y oportunidades), hay que reconocer, predecir y evitar que se produzcan o aumenten las desigualdades de género, y para comprobar si esto es así se debe analizar de forma separada como es que afectan estas normas y políticas a la vida de hombres y mujeres esto es lo que hace el estudio sobre el impacto de género.

1. DEFINICION DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

Un Informe de impacto de género es un documento que acompaña a los anteproyectos de Ley y las propuestas de reglamento, que se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (Flor Delgado et al.,2005)

2. CONTENIDO

Flor Delgado et al. ,2005 define el informe de impacto de género, se recoge el análisis antes del proyecto normativo que se promueve, con el objetivo de comprobar realmente, en el momento de planificar las medidas contenidas en la disposición, se ha tenido en cuenta el impacto que dichas medidas tendrán en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las

consecuencias deseadas y no deseadas, proponiendo, en su caso, su modificación.

3. OBJETIVO

El objetivo final del informe es, por tanto, recabar la información necesaria y realizar los análisis necesarios para detectar posibles desigualdades de género que puedan producirse, a lo largo del desarrollo de las normas. Desde este análisis, se harán las propuestas de reformulación o modificaciones necesarias del texto normativo, dirigidas a prevenir los posibles efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El hecho de elaborar informes de impacto de género puede ayudar a:

- A) Que el resultado de aplicar las normas sea más eficaz, ya que antes de aplicar dicha norma se va a realizar una previsión de resultados y se analizarán las posibles desviaciones que las diferencias sociales entre mujeres y hombres pueden hacer.
- B) Que el conocimiento de los poderes públicos sobre las necesidades y expectativas tanto de hombres como de mujeres aumenten, y colaborar en la sensibilización en situaciones de discriminación social por razón de sexo.
- C) Hacer un mejor sistema para el seguimiento y valoración de la aplicación de las normas, realizando el proceso antes, para poder hacer una previsión de resultados y poner indicadores desde una perspectiva de género desde el principio.

Con todo lo anterior lo que se intenta es que cuando se tomen las decisiones, desde el primer momento se haga con un mayor nivel de información sobre la realidad social desde la perspectiva de género, y que esto se realice por las personas que elaboran las propuestas normativas y por quienes toman las decisiones, y así facilitar el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad y realizándolo de forma preventiva, para que no exista posibilidad de efectos negativos de género y resultados cuyos objetivos sean contrarios a los objetivos de políticas de igualdad.

6.1 Iniciativas en España para la introducción de los PEG

En España, la pionera en las iniciativas de PEG fue la Comunidad Autónoma de Euskadi al principio de siglo XXI, impulsada por el Instituto de la Mujer del Gobierno Vasco, Emakunde. En esta época había gran desconocimiento sobre la relación entre la política presupuestaria y la política de igualdad de género.

En un principio la prioridad fue formar a los altos cargos de la administración pública vasca. Para ello se publicó en internet de una biblioteca digital, cuyo objetivo era propagar la estrategia entre el personal interno y el resto de la sociedad. Hubo una experiencia piloto en 2001 que duro aproximadamente un año, la que participaron, voluntariamente, seis departamentos del Gobierno Vasco, los cuales mostraron para su análisis distintos programas gubernamentales. Este análisis tiene como objetivo identificar el gasto separado por sexo de cada programa, para después reflexionar que se tiene que hacer para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. El primer resultado fue poner “de manifiesto muchas de las dificultades con las que se enfrentan los procesos transversales en esta y otras materias”. No es un camino fácil, en el existen obstáculos entre los que se encuentra la dificultad para poder disponer y acceder a la información estadística desagregada por sexo, lo que hace que no sea posible analizar de forma desagregada la información de los programas. Por ello se planteó que los datos de los distintos departamentos (cultura, comercio, interior etc.), se clasificaran de forma desagregada por sexo, que haya información sectorial de todo aquello que afecta a las mujeres y los hombres en el entorno de la actuación política o de servicio público y que haya más información de las cuentas sobre las ayudas que se otorgan a organizaciones externas para que realicen actividades de formación, sensibilización etc.

De las iniciativas de los distintos departamentos se aprende que es necesario que la perspectiva de género esté, desde el principio en el ciclo político, y que se realice un seguimiento durante su ejecución, y así poder relacionar los objetivos de igualdad en las acciones y en los indicadores de cada departamento y programa. Observar los resultados del presupuesto de manera distinta mediante la relación de los mismos con las personas, en vez de con infraestructuras o las condiciones medioambientales.

Y para finalizar, hay que destacar lo importante de tener los recursos necesarios para lograr el proceso, incluyendo en estos los recursos financieros, la formación y el asesoramiento en género (Alisa McKay y Rona Fitzgerald, 2003).

La experiencia logro la sensibilidad de la administración pública respecto a la importancia de incorporar la perspectiva de género en el proceso presupuestario. Unos años más tarde en el 2009, el gobierno vasco vuelve a realizar análisis desde la perspectiva de género en sus presupuestos, publicando un informe anual adjunto al documento presupuestario. En este informe solo se analizan los datos relacionados a las acciones positivas y políticas a favor de la igualdad cuyas conclusión es, la poca implicación que tiene el gobierno vasco en estas.

En el 2008 Emakune promovió que algunos municipios realizaran estos análisis a nivel municipal, analizando los gastos municipales más relevantes para las mujeres. En algunos casos se trató de experiencias piloto, como en el caso de Vizcaya, cuya experiencia fue la incorporación de la transversalidad de género en el trabajo, en el departamento agricultura.

Destacar también que ha sido la Diputación Foral de Guipúzcoa (en adelante DFG) la que más ha avanzado en estas iniciativas, comprometiéndose a la introducción de la perspectiva de género en su política presupuestaria, por mandato de sus Juntas Generales en 2009. Esto se llevó a cabo en un momento en que España están realizándose fuertes recortes que afectan a los recursos del Gobierno Vasco y a las acciones realizadas por la DFG. A pesar de esto el gobierno de ese momento no introdujo recortes en la política social y es que los territorios vascos tienen una autonomía financiera que permite a sus diputaciones tener importantes competencias en materia de recaudación y gestión impositiva. El Departamento de Hacienda y Finanzas mediante la introducción de cambios en los impuestos, aumentó los fondos recaudados. El nuevo Impuesto sobre riqueza y las grandes fortunas fue una partida que se analizó desde la perspectiva de género, sin embargo este impuesto se derogó en el cambio de legislatura (Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga, 2013).

El departamento de Hacienda y de Finanzas junto con la Dirección de Igualdad se encargaron en el caso de la DFG, que la introducción de los PGE llegase a buen término. Identificando en cada departamento a las personas que serían las responsables de elaborar la información que se necesitase para poder seguir en el proceso y se empezó a planear una formación para ellas. Es necesario recoger datos desagregados por sexo e identificar aquellos programas más importantes, se constituyó en 2010 un grupo de trabajo para evaluar el impacto de género del presupuesto.

El grupo de trabajo estudió cada departamento para ver que programas se deberían de analizar desde la perspectiva de género; y clasificando los programas presupuestarios según su pertinencia, viendo si el destino de cada programa era una persona física o jurídica y si afectaba directamente a mujeres y a hombres en el acceso a los recursos. El grupo concluyó que de los 73 programas de la DFG habían que analizar 68.

Ya en el 2012, se ordenaron los programas según su poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y gestión de persona. Se concluyó que 17 de los 73 programas nombrados anteriormente eran de relevancia alta, 21 de relevancia media y 43 de relevancia baja.

Destacar también que en 2014 y 2015 que realizaron el informe de impacto de género, en el que se analizó el 71% de gasto del presupuesto.

Los estudios realizados por la DFG sirven para conocer los resultados de las políticas aplicadas. También recogen los cambios en las políticas sociales, que han logrado que mejoren las condiciones laborales en algunos colectivos femeninos relacionados con el cuidado de personas mayores. Las modificaciones de la política en la época de crisis se centraron más en que no se modificases aquellas políticas que tenían repercusión social más que en incluir nuevos programas.

7. CONCLUSIONES

En este último apartado se presentan las conclusiones del trabajo realizado.

Las desigualdades entre hombres y mujeres existen desde siempre, en este trabajo se estudia qué se ha hecho desde el punto de vista político para que esta situación cambie.

Para acabar con la ceguera de género es necesario que el personal relacionado con la igualdad de género este mejor formado en todos y cada uno de los temas que tienen relación con la igualdad de género entre hombres y mujeres.

Hay que resaltar lo importante que es trabajar conjuntamente y en sincronización con aquellos departamentos encargados de las finanzas para crear una base sólida entre quienes realizan los presupuestos y aquellos que realizan los planes de igualdad de género, colaborando ambos con todos los demás departamentos para que la igualdad sea real en toda la administración públicas.

Además se deben plantear actuaciones para conseguir los objetivos como la superación de la brecha salarial definida en el apartado número 4. En esta se ve la diferencia existente en los salarios por la simple razón de ser mujer.

La política es el instrumento esencial para que los obstáculos que impide la igualdad de género desaparezcan y que tanto hombres como mujeres puedan tener una armonía social.

El hecho de introducir la perspectiva de género es fundamental para poder entender los obstáculos y resistencias que aparecen en todos los procesos políticos.

Solamente si existe un compromiso real y claro por las autoridades públicas a favor de acabar con la desigualdad que sufren las mujeres en nuestra sociedad, se podrá avanzar en la incorporación de esta perspectiva en las políticas públicas. Esto hará posible que se puedan crear estructuras para poder poner en marcha estas iniciativas en el centro de la actividad política, y que se puedan consolidar con el tiempo. Que la política se implique y tenga voluntad para conseguir este cambio hará que se puedan adoptar decisiones que permitan repartir los recursos humanos y financieros que sean necesarios para eliminar los obstáculos y que puedan aparecer.

La existencia de los Presupuestos con Enfoque de Género hace que la política rinda cuentas a los ciudadanos del uso concreto de los recursos públicos y los efectos que estos tienen en la sociedad.

A nivel personal, considero que es muy importante que las políticas hagan todo lo necesario para que la igualdad se consiga y con la mayor transparencia posible. El análisis de género hace que la información recogida sirva para poder hacer políticas más acertadas, ya que se ven los intereses reales tanto para hombres y mujeres y si estos se benefician de igual forma de las acciones políticas.



8. BIBLIOGRAFIA

Baena Marta (18 de marzo 2015). Las mujeres representan el 95% de personas inactivas encargadas del hogar y la familia. Blagstingnews. Recuperado el 02 de agosto de 2018. <https://es.blastingnews.com/economia/2015/03/las-mujeres-representan-el-95-de-personas-inactivas-encargadas-del-hogar-y-la-familia-00311101.html>

Barba Montserrat (09 de junio de 2018). Definición de sexo, género y sexismo. Recuperado el 07 de julio de 2018. <https://www.aboutespanol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572>

Bellamy Kate (2002) La introducción de los presupuestos de Género y el Grupo de Mujeres del Reino Unido para los Presupuestos. Recuperado el 19 de junio de 2018. <http://presupuestoygenero.net/Herramientas/H035BellamyRU.pdf>.

Delgado Flor, García Cristina y Sotelo Marisa (2005). Informe de impacto de género. Recuperado el 06 de agosto de 2018. <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guiaimpacto.pdf>

Igualdad real entre hombres y mujeres (18 de septiembre de 2013) sin autor https://www.eldiario.es/agendapublica/Igualdad-real-hombres-mujeres_0_176732493.html

Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 28 de junio de 2018. <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882>
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

Jubeto Yolanda y Elson Diane (2008). Presupuestos con enfoque de género y los retos de globalización y los intentos locales de crear presupuestos gubernamentales equitativos. Recuperado el 22 de agosto de 2018. https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2016-03-02-gen_cuadernos_de_trabajo_43_hegoa.pdf

Larrañaga Mertxe y Jubeto Yolanda (2013) El desarrollo humano desde la equidad de género un proceso en construcción. Recuperado el 10 de julio de 2018. <http://biblio3.url.edu.gt/PubliED/CambioSyC/7-Larranaga-Jubeto.pdf>

Lombardo Emanuela (2013). El mainstreaming de género en la unión europea. Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y

Hombres. Recuperado el 16 de julio de 2018.
https://app.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Art_MainstreamingUE.pdf

Martínez Clara, Sáez María Concepción y Grande-Marlaska Fernando (13 julio de 2016). Informe de impacto de género a los presupuesto del poder genera del poder judicial. Recuperado el 20 de agosto de 2018.
<http://www.poderjudicial.es/stfls/CGPJ/COMISI%20C3%93N%20DE%20IGUALDAD/INFORMES/FICHERO/20170302%20Informe%20de%20impacto%20de%20g%C3%A9nero%20a%20los%20presupuestos%20del%20CGPJ%20para%202017.pdf>

Martínez Julio Ángel (2017). Informe general del mercado de trabajo de las mujeres Estatal. Recuperado el 29 junio de 2018.
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf

Pleguezuelos Francisca (2006). I Conferencia Andaluza sobre Economía y Presupuestos en clave de Género. Recuperado el 21 de agosto de 2018.
http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif_presup/genero/documentacion/conferencia/ponencias/francisca_pleguezuelos.pdf

Sanroma, Ángela (2010). Informe de Presupuestos públicos con perspectiva de género. Recuperado el 03 de agosto de 2018.
http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/presupuestos_publicos_con_perspectiva_de_genero_0.pdf

Schonard Martina (2018) Igualdad entre hombres y mujeres. Base jurídica. Recuperado el 11 de agosto de 2018.
http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

Viaña Daniel (30 de octubre 2017). El Gobierno volverá a reducir el gasto en Sanidad, Educación y Protección Social el próximo año. El mundo. Recuperado el 27 de julio de 2018.
<http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/10/30/59f0dcc2468aeb89168b45de.html>