

Guía para la elaboración del Informe Presupuestario de Género del Presupuesto de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la CARM

El caso de la Consejería de Política Social,
Familias e Igualdad y del Instituto Murciano de Acción Social,
IMAS



Contenido

1. Cuestiones preliminares	3
2. La transversalidad de género, el <i>gender mainstreaming</i>	6
2.1. La transversalidad de género en España	8
2.2. La transversalidad de género en la CARM.....	9
3. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, <i>gender budgeting</i>	10
3.1. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, <i>gender budgeting</i> , en el contexto internacional	13
3.2. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, <i>gender budgeting</i> , en el contexto nacional.....	14
3.3. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, <i>gender budgeting</i> , en el contexto autonómico.....	18
4. El Informe Presupuestario de Impacto de Género	19
5. Las metodologías de la presupuestación con perspectiva de género.....	23
6. El Informe de impacto de género de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del IMAS	41
6.1. Alcance y Estructura de la Guía.....	41
6.2. El Informe presupuestario de impacto de género de los Programas 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR, del Servicio 1802 D.G.DE FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del Programa 313F: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS del Servicio 5102 DG PERSONAS CON DISCAPACIDAD del IMAS	44
6.2.1. Realidad	45
6.2.2. Representación	81
6.2.3. Recursos-Resultados	86
7. Conclusiones y propuestas de desarrollo futuro.....	99
8. Referencias.....	102
9. Anexos.....	104
9.1. Organigrama de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS).....	104
9.2. Los informes presupuestarios de género de las CCAA y del Estado relacionados con las políticas de sociales, familias e igualdad	104
9.3. Los programas presupuestarios de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS). Una aproximación desde la perspectiva de género	104

La Guía para la Elaboración del Informe Presupuestario de Género se ha construido con el fin de servir como guía y apoyo para la elaboración de dichos informes de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, así como del Instituto Murciano de Acción Social de la CARM.

Con este objetivo, este documento persigue aclarar los conceptos, exponer las metodologías que se han utilizado en el ámbito teórico y práctico nacional e internacional, así como fijar los contenidos necesarios para presupuestar con perspectiva de género en el ámbito de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la CARM. Junto a ello se expondrá el procedimiento a seguir para cumplimentar las fichas presupuestarias que permitan elaborar el informe de impacto de género, a partir de la información solicitada, generada y recibida de los Servicios de dicha Sección.

Para la elaboración de esta Guía se ha tenido en cuenta las metodologías acuñadas por la doctrina científica internacional y su aplicación en el ámbito internacional, nacional y autonómico. Particularmente, se han analizado y glosado los informes presupuestarios de impacto de género de todas las CCAA y del Estado, extractándose la información presupuestaria de género pertinente al ámbito de competencias de la Sección 18 de la CARM y del IMAS.

Así, en tanto en cuanto en la Guía se selecciona una metodología; se explica el protocolo de su aplicación y el de construcción de los indicadores en los que se basa y se exponen los pasos necesarios para analizar un programa presupuestario en términos de género, constituye un buen y actualizado ejemplo a seguir para la presupuestación con perspectiva de género en otras secciones de la CARM o de cualquier administración pública.

La Guía pretende, por tanto, mostrar una visión teórica y aplicada que permita la elaboración del informe de impacto de género presupuestario, lo que comporta el protocolo de la generación de la información y el tratamiento de la misma que ha de ser su contenido.

Esta Guía constituye un paso más en el desarrollo de la metodología de la presupuestación con perspectiva de género en su ámbito internacional, nacional, autonómico y municipal y una aportación a la construcción de la misma en todos ellos.

1. Cuestiones preliminares

En la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre las Mujeres (Pekín, 1995), la comunidad internacional sentó el principio de la transversalidad de género en las políticas públicas. Se constató que no bastaba con impulsar políticas específicas de igualdad desde los organismos específicos, sino que debía cambiarse la orientación de la corriente principal (*mainstream*).

Este principio supone la incorporación del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas, lo que implica incorporar esta perspectiva en la legislación y en el diseño, ejecución y evaluación de todas las actuaciones de los órganos públicos, cualquiera que sea el nivel de

organización territorial del que se trate.

Ello implica que la perspectiva de género no solo ha de tenerse en cuenta en aquellas que van dirigidas específicamente a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sino que ha de impregnar el conjunto de la agenda política, y, particularmente, las políticas principales -sanidad, educación, atención a la dependencia, seguridad, infraestructuras, etc.-, ya que son estas las que tienen el poder transformador de la sociedad sobre la que se regula y las que inciden estructuralmente en el bienestar del conjunto de la población. El modo por excelencia para hacer efectivo este principio es el presupuesto público, dado que en él se recoge la elección de las políticas públicas que se van a acometer durante el periodo para el que se presupuesta. El proceso presupuestario también deberá ser diseñado desde la perspectiva de género.

Es muy importante tener presente que la perspectiva de género como instrumento de los análisis de las políticas públicas hace referencia no solo al potencial analítico de la categoría género entendida como la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, sino también a su potencial político, al poder transformador de la realidad que tiene el análisis en sí, y en su traducción en las políticas que lo emplean. Esto supone que la perspectiva de género es una propuesta política en tanto que exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de entre mujeres y hombres equitativas y justas, teniendo presente que las políticas públicas se caracterizan por su universalidad y su neutralidad.

A este respecto es muy relevante tener en cuenta que ambos rasgos son más que discutibles y no se pueden dar por garantizados, sino que, dada la estructura patriarcal de nuestra sociedad, las políticas son ciegas al género. Naila Kabeer (1996) las define como aquellas que, aunque parecen universales y neutrales ya que utilizan categorías abstractas como comunidad, ciudadanos -e incluso ciudadanía-, personas, población desprotegida, vulnerable o marginados, están implícitamente sesgadas a favor de lo masculino.

Las políticas públicas, tal y como se han venido diseñando sin tener en cuenta la perspectiva de género, no reconocen la desigualdad entre los sexos, reproducen las relaciones de género existentes y tienden a excluir a las mujeres de los recursos y beneficios de las políticas institucionales.

Por el contrario, las políticas con perspectiva de género asumen que las y los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente, y a menudo desigual, por las intervenciones públicas. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas -y a menudo conflictivas- necesidades, intereses y prioridades.

Sensibles a esta corriente, y a partir de la Conferencia de la ONU en Nueva York en 2005, los Estados miembros admitieron que para que fuera real el compromiso con la igualdad real entre mujeres y hombres, la aplicación de la perspectiva de género debería alcanzar al ámbito más directo de todas las actuaciones públicas: el presupuesto público. En esta afirmación se encierra

el entendimiento de que impregnar de género las agendas políticas abarca inexcusablemente a los presupuestos públicos.

El presupuesto público es el documento político, jurídico y económico más importante de todas las instituciones y organismos públicos. En él se materializan las decisiones políticas dirigidas a cumplir con los objetivos previstos y expresadas en términos financieros. Son aprobados por una ley y constituye una previsión de ingresos y una autorización de gastos del Poder legislativo al Poder ejecutivo, representando la concreción del plan económico-político de la Administración pública y para el periodo económico de que se trate.

Con la elaboración y aprobación de los presupuestos públicos el Poder político, ya los Parlamentos en el ámbito europeo, nacional y autonómico, ya los Plenos en el marco municipal, establecen las prioridades de la acción política y se evalúa la consecución de los objetivos de cada institución. Mediante el control del presupuesto, el Poder legislativo realiza el seguimiento de su autorización al Poder ejecutivo.

Su apariencia instrumental con frecuencia lleva a obviar que ostentan el máximo valor político, económico y jurídico que dirige el quehacer y los compromisos de una administración pública porque refleja las decisiones tomadas por el Poder legislativo relativas a cuánto, cómo y de dónde o de quienes se van a obtener los ingresos y al modo en el que se va a responder a las necesidades públicas, al decidir en qué, cómo, cuánto y, a quienes van a ir destinados los gastos aprobados que deberán ser ejecutado por el poder ejecutivo.

Desde la economía feminista pronto se detectó que el objetivo de lograr la igualdad entre mujeres y hombres debía constituir uno de los objetivos presupuestarios, como lo son la redistribución de la renta o el equilibrio presupuestario, y que éste debía impregnar a todo el documento y a todo el proceso presupuestario, y no sólo limitarse a la cartera de Igualdad o de asuntos sociales.

Dado que cada ministerio, consejería o concejalía y cualquier otro nivel de gobierno tiene su propio presupuesto, concebir al mismo con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres permite a las personas responsables de la planificación de las políticas, aparentemente ajenas a las políticas de igualdad de género, a reflexionar sobre las desigualdades que las concretas y diferentes políticas públicas generan o hacen perseverar, y sobre cómo debería procederse a la asignación de recursos en función de las necesidades de las personas, mujeres y hombres, niñas y niños a las que van destinadas. Esto es lo que se denomina principio de *mainstreaming de género presupuestario*, o *transversalidad presupuestaria de género*.

Los análisis de género son una pieza angular del *mainstreaming* y de la presupuestación con perspectiva de género. Constituyen un examen sistemático y necesario de las funciones desempeñadas por mujeres y hombres. Ello implica no considerar a todas las mujeres como iguales y, tampoco, que hacerlas beneficiarias exclusivas de determinadas políticas específicas signifique que automáticamente se tengan en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género, a pesar de que frecuentemente se cae en ese error.

A la corriente institucional iniciada a partir de la Conferencia de la ONU en Nueva York en 2005, según la cual el instrumento los presupuestos públicos constituyen el instrumento idóneo para convertir en realidad la igualdad entre mujeres y Hombres, se han ido sumando otras organizaciones internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional¹, el Banco Mundial², la OCDE³, y la Unión Europea⁴, por citar las más relevantes. Según la OCDE el 61% de los países que forman parte de esta organización ya han implantado los parámetros legales para presupuestar con perspectiva de género⁵.

2. La transversalidad de género, el *gender mainstreaming*

El punto de partida del principio de Transversalidad de género (gender Mainstreaming) se cifra en la III Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas (Nairobi, 1985) ante la persistencia de las desigualdades y la necesidad reivindicada de lograr mecanismos para minimizar la brecha entre la igualdad formal y la igualdad real entre mujeres y hombres. Dicho principio se incorporó posteriormente al Tercer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea (1991-1995). No obstante el momento en el que la comunidad internacional fijó como validación del principio es en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995), dado que éste quedó recogido en su Declaración, punto 19, del siguiente modo: *“Es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las políticas y programas de desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el Empoderamiento y el avance de las mujeres, con su plena participación”*.

Con posterioridad y nuevamente en el marco comunitario, tanto el Cuarto Programa de Acción Comunitario (1996-2000), el Tratado de Ámsterdam (1997), la Estrategia Marco Comunitaria

¹ <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2017/05/13/every-woman-counts-gender-budgeting-in-g7-countries>

² <https://www.pefa.org/gender>

³ <https://www.oecd.org/dac/gender-development/46617445.pdf>

⁴ <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/gender-10-2021/es/>

⁵ El número de países de la OCDE que han introducido los presupuestos con perspectiva de género aumentó de 12, en 2016, a 17, en 2018, y 6 más desde 2018 (Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Finlandia, Alemania, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, México, Noruega, Portugal, España, Francia, Turquía, Australia, Colombia, Lituania, Nueva Zelanda). <https://read.oecd-ilibrary.org/governance/gender-budgeting-in-oecd-countries-2023647d546b-en#page21>

(2001-2005) y como la Hoja de Ruta para la Igualdad (2006-2010) incorporaron la estrategia de la Transversalidad como fin fundamental: el de promover la integración de la dimensión de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

Así las cosas, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999⁶, la igualdad de género pasa a constituir un principio fundamental de la Unión Europea.

En la actualidad, en el marco europeo, las políticas de igualdad se plantean a partir de tres líneas de actuación:

1. La eliminación de las discriminaciones legislativas;
2. La aplicación de estrategias específicas;
3. La aplicación de estrategias transversales, fundamentalmente del *mainstreaming* de género.

De entre las tres estrategias, el *mainstreaming* de género es una de las más importantes ya que se trata de una estrategia que el Consejo de Europa define como: <<... la (RE)organización, 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 normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas>>⁷.

Por su parte, la Comisión Europea⁸ señala que “Todos los grandes retos que afronta hoy la UE —incluidas las transiciones verde y digital y el cambio demográfico— tienen una dimensión de género. Para alcanzar el objetivo de la igualdad de género es imprescindible incluir una perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la UE. La integración de la perspectiva de género garantiza que las políticas y los programas maximicen el potencial de toda la ciudadanía: mujeres, hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. El objetivo es redistribuir el poder, la capacidad de influencia y los recursos de manera equitativa e igualitaria en cuanto al género, de modo que se luche contra la desigualdad, se fomente la equidad y se creen oportunidades.”

⁶ Artículos 2 y 3, lo que se manifiesta en la Comunicación final Comisión (1996) 63 com en el 3.º y el 4.º Programas de Acción comunitaria para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres así como en la Estrategia marco comunitaria para la igualdad 2001-2005.

⁷ CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Es por ello, y como ya hemos dicho anteriormente, una estrategia, por cuanto contiene un conjunto de reglas; un dispositivo transversal que requiere unas prácticas específicas y un conocimiento instrumental que garantice la permeabilidad de la medida en distintos campos de actuación. Para que el *mainstreaming* despliegue todo su potencial los campos de actuación tienen que llegar a ser complementarios, así como su asunción por todas las partes implicadas. Ello exige la coordinación de los equipos humanos que formen parte de las organizaciones en las que se aplique.

La aplicación de las estrategias transversales significa la obligación de promover por parte de los Estados miembros políticas de la gestión pública atravesadas, como elemento determinante, por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No se trata de un comportamiento esencialista, sino de buscar nuevas formas que solucionen ese desigual acceso a la vida pública.

La transversalidad o 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 niñas, hombres y niños en todas las fases de la intervención pública: detección, decisión, planificación, ejecución, evaluación y documentación de todas las políticas públicas.

2.1. La transversalidad de género en España

El artículo 9.2 de la Constitución española atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los cuales estos se integran sean reales y efectivas.

En cumplimiento con lo anterior, se aprobó la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. A partir de su promulgación, todos los proyectos de ley y reglamentos gubernamentales deben incluir un informe sobre el impacto por razón del género de las medidas que se establezcan en ellos, (artículo primero, el cual modifica el artículo 22.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).

Con posterioridad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), en su artículo 15, sentó el principio de transversalidad de género disponiendo que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, el cual deberá ser integrado 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.

Este artículo 15 da un gran paso en cuanto a la exigencia de la transversalidad de género en las políticas públicas. De una parte, se refiere expresamente a la transversalidad de género en la presupuestación de las políticas públicas y, de otra, vincula a esta exigencia, no solo al Estado

sino también a las Comunidades Autónomas (CCAA) y a las Corporaciones Locales (CCLL), al indicar que las Administraciones públicas definirán y presupuestarán según este principio sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

De la dicción de esta disposición se infiere sin ambages que el principio de transversalidad de género, aplicado a las políticas de gasto y de ingreso y a la presupuestaria, obliga a que las normas de gasto, de ingreso y presupuestarias incorporen el objetivo de la igualdad de oportunidades y eviten las discriminaciones en función del género, teniendo presente el impacto que sus actuaciones han de reportar respecto a él. A ello se le denomina presupuestar con perspectiva de género o *gender budgeting*.

De este modo, se dará cumplimiento al principio de transversalidad o mainstreaming de género en materia presupuestaria y fiscal cuando las políticas presupuestarias incorporen el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten las discriminaciones en las políticas de ingresos y de gasto contenidas en los presupuestos.

2.2. La transversalidad de género en la CARM

La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad.

En el marco de los preceptos programáticos, de sus principios generales, el numeral 3 del artículo 3 dispone que: *“La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas”* y continúa explicitando: *“A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales”*.

Por consiguiente, la transversalidad supone analizar las situaciones de discriminación con el objetivo de eliminarlas, así como determinar la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en distintos contextos con el fin de promoverla en y a través de las políticas generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el IV Plan de Igualdad puesto en marcha en la Región de Murcia (2009-2011)⁹, define en su eje 3. PROMOCIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD lo que se entiende en la CARM por

⁹<https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/216782/IV+Plan+estrategico+de+igualdad+de+oportunidades/6a379947-a556-4308-a9d4-50ed94817053>

transversalidad. Así, literalmente se dispone que “Esto requiere analizar y revisar los contenidos y propuestas de las políticas de carácter general o sectorial desde la perspectiva de igualdad de género, realizando un diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier política, ley, programa o intervención, desde un determinado ámbito o nivel, tendrá sobre las vidas de las mujeres y de los hombres y planificando intervenciones que eviten perpetuar o reproducir las situaciones de desigualdad existentes.

Para aplicar la transversalidad a las políticas generales será necesario tener en cuenta la situación y la posición social de partida en la que se encuentran las mujeres y los hombres de la Región de Murcia y analizar sus necesidades prácticas y las obligaciones en el contexto de su vida cotidiana, con el fin de eliminar aquellas barreras que pudieran dificultar el acceso a determinados derechos u oportunidades, o el disfrute de éstos.

Con fecha de 6 de febrero de 2015, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo. En el apartado B7 de dicha Guía se establece la obligatoriedad de elaborar el INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO de las normas que se publiquen dando cumplimiento al artículo 3 de la Ley 7/2003 en la que se refleja el principio de transversalidad en el actuar político de la CARM.

3. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, gender budgeting

A partir de la Conferencia de Nueva York (2005), los Estados admitieron que el compromiso con la aplicación de la perspectiva de género debe alcanzar al ámbito más directo de la actuación pública, el presupuesto, por entender que impregnar de género las agendas políticas abarca inexcusablemente a los presupuestos públicos.

Como ya hemos destacado, el *mainstreaming de género* supone la incorporación del objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la legislación, en las políticas públicas y en otras actuaciones de los órganos públicos, y no solo en las que van dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades, lo que queda expresado en el Informe de la Comisión (Comisión Europea, 2008). En dicho informe se exhorta a los Estados miembros a que hagan frente a determinados retos, entre los que se señala el desarrollo de los instrumentos de evaluación del impacto de las políticas desde una perspectiva de género.

Una de las traducciones de este principio es la que impone la conexión de la igualdad de género con una de las políticas públicas más importantes -la presupuestaria- por ser el marco en el que se encuadran todas las demás.

De este modo, se dará cumplimiento al principio de transversalidad en materia presupuestaria

cuando las políticas contenidas en el presupuesto o en las normas que regulen los ingresos y los gastos públicos incorporen el objetivo de la igualdad de oportunidades y eviten las discriminaciones entre mujeres y hombres en todas las partidas presupuestarias, procurando el desarrollo de las capacidades de unos y otras. Ello significa, e implica, analizar a quiénes van dirigidas y quiénes son las personas destinatarias finales de tales normas presupuestarias de ingresos y de gastos (Alarcón García, 2023).

Por lo dicho anteriormente, tanto los programas presupuestarios de ingresos como los de gastos públicos tienen que estar dotados de indicadores de género que permitan evaluar su incidencia sobre los dos sexos para poder hacer realidad el presupuesto con perspectiva de género. La importancia de incorporar este enfoque en las políticas de gastos e ingresos públicos radica en las relevantes repercusiones que tienen sobre el desarrollo económico y social, puesto que, convenientemente ejecutados, pueden contribuir a generar un cambio estructural en el patrón de comportamiento de la sociedad.

Hacer unos Presupuestos públicos con Perspectiva de Género es hacerlos responsables con el objetivo de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. 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 (Alarcón García, 2023).

En ese sentido, se suele considerar que un Presupuesto con Perspectiva de Género refleja también el nivel de coherencia entre los compromisos políticos adquiridos (a nivel normativo) y la aplicación de las políticas, ya que, al constituir las políticas de igualdad un conjunto de normas consideradas “blandas”, estas pueden ser ignoradas a veces, sin que tenga ningún coste político-administrativo para la unidad gestora que las margine. Por ello, hacer seguimiento de los recursos asignados a las iniciativas públicas, es un elemento clave para que las políticas de igualdad no se evaporen en el camino de su puesta en marcha y se queden en algo simbólico y marginal en el quehacer administrativo (Jubeto Ruiz, Yolanda y Gil Junquero, Monica, 2021).

Como hemos expuesto, el presupuesto es el instrumento jurídico-económico en el que se reflejan numéricamente las estimaciones de ingresos previstos y de gastos que se pretenden acometer en un período de tiempo determinado y por un agente económico. De ahí que sea el documento más importante de la vida de una institución, pues en él se materializan sus decisiones políticas.

Utilizar la perspectiva de género en las políticas públicas implica considerar de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso de identificación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de estas con el fin de reducir y eliminar las desigualdades existentes. En su aplicación juega un papel fundamental el informe del impacto de género en las fases previas a la ejecución y su omisión pervierte los proyectos, dificultando, además, la corrección de sus carencias en las siguientes etapas (Alarcón García, 2023).

Para hacer una aproximación al análisis de las políticas públicas, así como para realizar un

Presupuesto con Perspectiva de Género, en el que se reflejen tales decisiones políticas, hemos de partir de las respuestas aproximadas a las siguientes preguntas¹⁰ respecto de cada política de ingresos o de gasto:

- ¿A quiénes beneficia el programa aprobado?
- ¿En qué coste de oportunidad se incurre en términos de igualdad por haber elegido una u otra acción pública?
- ¿Cómo se distribuyen los resultados del programa entre hombres y mujeres?
- ¿Reduce, aumenta o permanece invariable el bienestar de unos y otras?

Esto supone que el Presupuesto con Perspectiva de Género no es un presupuesto de –o para– las mujeres en el que se obtenga información sobre lo que se está haciendo para ellas o se consigan más fondos públicos para los programas destinados a ellas; sino que significa o implica construir en cada departamento de la Administración pública de la que se trate la conciencia clara de que todo lo que se hace y cada euro que se obtiene y/o se gasta tiene un impacto sobre las mujeres y hombres y que ese impacto es, con frecuencia, bien diferente para ambos.

El Presupuesto con Perspectiva de Género significa aplicar el *gender mainstreaming* en todas las fases del proceso presupuestario, lo que supone:

1. Realizar una valoración de los ingresos y de los gastos contenidos en el presupuesto, incorporando una perspectiva de género a todos los niveles del proceso.
2. Reestructurar los ingresos y los gastos para evitar la discriminación entre los géneros y promover la igualdad.

Es por ello por lo que unir el conocimiento de las desigualdades de género, su forma de manifestarse y sus modos de paliarlas, junto con el conocimiento hacendístico de las finanzas públicas y, en particular, de las técnicas presupuestarias, es tarea harto difícil, pero muy relevante para alcanzar el objetivo de justicia europea de la igualdad de género real.

Es importante destacar que el *mainstreaming* presupuestario no se implanta y desarrolla de forma natural, sino que es necesario que se apueste firmemente por esta estrategia, dadas las dificultades en el manejo de sus técnicas e instrumentos y, derivado de lo anterior, la resistencia de un proceder tradicional frente a uno con elevados rasgos innovadores. Para ello se requiere personal técnico cualificado que conozca la metodología; recursos suficientes, tanto humanos como financieros, para formar al personal en todos los niveles de la organización y para acometer aquellas tareas que sea necesario poner en marcha; transparencia, coordinación y participación de todos los agentes que intervienen en el proceso; y voluntad política activa de trabajar por ella.

Los objetivos del Presupuesto con Perspectiva de Género son los siguientes:

¹⁰ Las tres primeras están tomadas de la herramienta Smart (*specific, measurable, available, relevant, time-bound*, Roggeband 2003), mientras la cuarta tiene que ver con la aplicación de la teoría del Enfoque de las Capacidades de Sen y Nussbaum.

1. Identificar con claridad y evaluar las implicaciones y el desarrollo de las capacidades para las mujeres/hombres de las políticas del diseño de los ingresos y de gastos públicos contenidos en el presupuesto anual (*capability approach*).
2. Analizar e incidir en la cantidad y calidad de las asignaciones presupuestarias –ingresos y gastos– ejecutadas 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. Medir y evaluar la incidencia de las políticas de ingresos y gastos acometidas en términos de bienestar para mujeres y niñas respecto de hombres y niños.

Un Presupuesto con Perspectiva de Género implica el análisis de cualquier forma de gasto público o método de recaudación de fondos públicos desde la perspectiva de género, localizando las implicaciones y repercusiones que puedan tener en mujeres y niñas, contrastándolas con las que puedan tener en hombres y niños.

3.1. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, gender budgeting, en el contexto internacional

Las experiencias internacionales pioneras en la presupuestación con perspectiva de género fueron la australiana y la sudafricana. Australia fue el primer país en desarrollar presupuestos con este tipo de enfoque (1984-1996), promoviendo auditorías para analizar su impacto y, en particular, el de los gastos públicos. Sudáfrica comenzó en 1994 por iniciativa de una coalición de mujeres que diseñaron un capítulo para la igualdad efectiva, colocando en el centro del debate al Ministerio de Finanzas, realizando análisis sistemáticos de género de los gastos públicos, y, en particular, de los gastos sanitarios, así como en el ámbito de la fiscalidad. De la misma manera, se estableció el Día del Presupuesto, en el que se hacen públicas las investigaciones sectoriales con perspectiva de género.

Dado que cada nivel de gobierno tiene su propio presupuesto, concebir al mismo con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres permite a las personas responsables de la planificación de las políticas, aparentemente ajenas al género, a reflexionar sobre las desigualdades que las concretas y diferentes políticas públicas generan o hacen perseverar, y sobre cómo debería procederse a la asignación de recursos en función de las necesidades de las personas, mujeres y hombres, a las que van destinadas. Esto es lo que se denomina principio de *mainstreaming de género presupuestario*

Sensibles a esta corriente, y a partir de la Conferencia de la ONU en Nueva York en 2005, los Estados miembros admitieron que para que fuera real el compromiso con la igualdad real entre mujeres y hombres, la aplicación de la perspectiva de género debería alcanzar al ámbito más directo de todas las actuaciones públicas: el presupuesto público. En esta afirmación se encierra el entendimiento de que impregnar de género las agendas políticas abarca inexcusablemente a los presupuestos públicos.

A esta corriente se han ido sumando otras organizaciones internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional¹¹, el Banco Mundial¹², la OCDE¹³, y la Unión Europea¹⁴, por citar las más relevantes. Según la OCDE el 61% de los países que forman parte de esta organización ya han implantado los parámetros legales para presupuestar con perspectiva de género¹⁵.

3.2. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, gender budgeting, en el contexto nacional

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, sienta con carácter general el principio de transversalidad de género en el ámbito presupuestario.

Así las cosas, en el marco del principio de transversalidad presupuestaria la ley orgánica da un paso adelante y concreta tal principio en el principio de **transversalidad presupuestaria** al disponer que "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, *con carácter transversal*, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la *adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*".

Este artículo 15 da un paso importante en cuanto a la exigencia de la transversalidad de género en las políticas públicas. De una parte, se refiere expresamente a la transversalidad de género en la presupuestación de las políticas públicas, y, de otra, vincula a esta exigencia, no sólo al Estado sino también a las CCAA y a las CCLL, al indicar que las Administraciones públicas definirán y presupuestarán según este principio sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

De la dicción de esta disposición se infiere sin ambages que las normas que aprueban el presupuesto anual de todas las Administraciones públicas, así como aquellas que regulen los

¹¹ <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2017/05/13/every-woman-counts-gender-budgeting-in-g7-countries>

¹² <https://www.pefa.org/gender>

¹³ <https://www.oecd.org/dac/gender-development/46617445.pdf>

¹⁴ <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/gender-10-2021/es/>

¹⁵ El número de países de la OCDE que han introducido los presupuestos con perspectiva de género aumentó de 12, en 2016, a 17, en 2018, y 6 más desde 2018 (Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Finlandia, Alemania, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, México, Noruega, Portugal, España, Francia, Turquía, Australia, Colombia, Lituania, Nueva Zelanda). <https://read.oecd-ilibrary.org/governance/gender-budgeting-in-oecd-countries-2023647d546b-en#page21>

ingresos y los gastos asociados a una actuación públicas de los diferentes niveles de organización territorial, deberán realizarse bajo el axioma de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal. Ello significa que los presupuestos de las Comunidades autónomas y de las Corporaciones locales, además de la del Estad deberán ir acompañados de un informe de impacto de género presupuestario.

El presupuesto con perspectiva de género es el documento político, jurídico y económico más importante de todas las instituciones y organismos públicos en el que uno de los objetivos presupuestarios es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres mediante las políticas presupuestarias de ingresos y de gastos.

En tanto en cuanto un presupuesto materializa todas las decisiones políticas dirigidas a cumplir con todos los objetivos previstos y expresadas en términos financieros, incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo presupuestario convertirá a este en un elemento fundamental a conseguir.

¿Como situar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo presupuestario en todas las carteras ministeriales, consejerías autonómicas o concejalías municipales? Pues ello supone reflexionar sobre cuáles son los sesgos de género de la política presupuestaria en cada área principal de las políticas públicas, de modo que dichas políticas se alineen en la identificación y la reorientación hacia la igualdad con la *finalidad* de hacerla más acorde con el conjunto de los objetivos de igualdad actualmente asumidos por la sociedad española (Ruiz-Carbonell, 2005). Hacer unos presupuestos públicos con perspectiva de género es hacerlos responsables con el objetivo de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y utilizar a las políticas públicas como palanca de modo que se cubran y atiendan las necesidades y el desarrollo de las capacidades de unas y otros y se garantice su bienestar individual y, por ende, al desarrollo de una sociedad como un todo.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género no implican elaborar presupuestos separados para mujeres y hombres, ni supone tampoco una reforma *radical* de los procedimientos presupuestarios existentes.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género pretenden incorporar el objetivo de lograr la igualdad de género en el proceso presupuestario a fin de garantizar una asignación de recursos eficaz basada en las necesidades identificadas de las ciudadanas y ciudadanos en su sentido más amplio, así como reestructurar los ingresos y los gastos para reforzar la igualdad de género, disolver las discriminaciones y potenciar la autonomía de las mujeres (Alarcón García, 2021).

Ello significa que la perspectiva de género no solo ha de estar presente en aquellas políticas que van dirigidas específicamente a la promoción y garantía de la igualdad de las mujeres, sino que ha de impregnar el conjunto de la agenda política, y, particularmente, las políticas principales relacionadas con los cuidados -sanidad, educación, atención a la dependencia- pero también la seguridad y las infraestructuras, entre otras -, ya que estas tienen un enorme poder

transformador de la sociedad sobre la que se regula e inciden estructuralmente en el bienestar del conjunto de la población.

Esto es, la traducción de todo lo anterior representa que hacer un presupuesto con perspectiva de género no consiste en dotar fondos presupuestarios para las mujeres, como pueda ser tener como destinatarias exclusivas de determinadas subvenciones a las mujeres; u organizar actividades deportivas o culturales para ellas o proyectar campañas sanitarias dirigidas a las mismas, sino que, siguiendo los ejemplos anteriores, hacer un PPG supone analizar con carácter previo, en la fase de planificación del gasto; quienes son las destinatarias y los destinatarios potenciales de una subvención; o cuando se planifique una actividad cultural o deportiva, se determine a quien van destinada en términos de sexo; o al proyectar una campaña de detección y atención de un tipo de enfermedad, se conozca cuál es la incidencia de ésta en mujeres y en hombres. Y si tras el análisis de cada una de las acciones que se quieren acometer se detecta que las acciones no están equilibradas en términos del sexo de las personas usuarias, que se procure el reequilibrio o se compense organizando semejante tipo de actividades para el grupo no considerado. De este modo el conocimiento preciso de quienes van a ser las usuarias y los usuarios o quienes van a ser las y los destinatarios en términos de mujeres y hombres estará en las concretas decisiones políticas y de gasto (Alarcón García, 2023).

Es importante destacar que trabajar con o para mujeres o hacerlas beneficiarias exclusivas de determinadas políticas específicas no significa que automáticamente se tengan en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género, a pesar de que frecuentemente se cae en ese error.

Por lo dicho anteriormente, para que el presupuesto con perspectiva de género sea tal, tanto los programas presupuestarios de ingresos como los de gastos públicos han de estar dotados de *indicadores de género* que permitan evaluar su incidencia sobre los dos sexos (Alarcón García, 2021).

Así las cosas, estos indicadores de género forman parte de los análisis de género de cada programa presupuestario y conforman el contenido de los denominados *Informes Presupuestarios de Impacto de Género* que han de realizar las Administraciones Públicas con carácter previo a la planificación de cada ingreso o gasto, en cumplimiento del art. 15 de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

Los *Informes Presupuestarios de Impacto de Género* constituyen, por tanto, una pieza angular del *mainstreaming presupuestario* dado que consisten en un examen sistemático y necesario de la incidencia en las mujeres y los hombres de cada gasto o ingreso presupuestado, lo que comporta conocer las necesidades -derivadas de las funciones desempeñadas- por unas y otros y reorientar las decisiones presupuestarias.

Este análisis en profundidad de las personas destinatarias de las políticas públicas requiere, a más abundamiento, no considerar a todas las mujeres como iguales, en bloque, sino que implica tener presente otras condiciones y variables que las cruzan, tales como las diferencias de edad, la renta, el nivel educativo, la etnia, la religión, la condición migratoria, la orientación sexual o

la ruralidad, pues las mujeres -igual que los hombres- están atravesadas por múltiples diferencias. Dicho de otro modo, ¿Son las mismas necesidades las de dos mujeres de etnia blanca cuando tienen diferente renta, educación y una vive en la ciudad y la otra en el campo, aunque su color de piel sea el mismo? ¿Y si una mujer es blanca y la otra negra, aunque dispongan de la misma renta, la misma educación o religión, tienen las mismas oportunidades? Y así podemos seguir cruzando secciones y tendremos diferentes necesidades que han de ser atendidas por igual por las políticas públicas. A ello se le llama *análisis interseccional* derivado del feminismo interseccional, término acuñado en 1989 por Kimberlé Williams Crenshaw, que consiste en “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”.

La observación de la realidad desmonta el falso maridaje de políticas públicas y neutralidad e universalidad (Alarcón García, 2021; 2023). Y ello deriva de la estructura patriarcal de nuestra sociedad, según el cual las políticas públicas son ciegas y no universales respecto del género. Naila Kabeer (1996) las define como aquellas que, aunque parecen universales y neutras, ya que utilizan categorías abstractas como comunidad, ciudadanos -e incluso ciudadanía-, personas, población desprotegida, vulnerable o marginados, están implícitamente sesgadas a favor de lo masculino.

Ello supone que adoptar una perspectiva de género en los presupuestos sea una propuesta política en sí, en tanto en cuanto exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones equitativas y justas entre mujeres y hombres, convirtiéndolas en universales y neutras. De ahí, ahora sí, el necesario maridaje con la política presupuestaria.

Nuestro país, a la vanguardia en las políticas de igualdad de género, cuenta ya con una trayectoria relevante en la presupuestación con perspectiva de género en el ámbito nacional. El Gobierno de España se inició en el año 2005 en la aplicación de los PPG, dado que el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006 del Gobierno de España incluyó entre sus actuaciones la de “proponer que se incorpore la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado”. Dicho mandato se materializó en el 2005 hasta la fecha.

En 2021 se produjo un cambio significativo en el proceder de su elaboración al introducir una nueva metodología para el análisis de cada proyecto de Ley desde el punto de vista de la pertinencia de género de este. Junto a lo anterior, desde el presente año, el 2023, el *Informe Presupuestario de Impacto de Género* ya no es optativo como documento que acompaña a los Presupuestos Generales del estado, como lo era hasta la fecha, sino que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 ha introducido una modificación en la Ley General Presupuestaria, para exigir, entre la documentación obligatoria que acompaña al proyecto de ley, el *Informe Presupuestario de Impacto de Género*.

Así las cosas, los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 contienen los *Informes Presupuestarios de Impacto de Género* elaborados por cada uno de los Ministerios con la novedad de que cada Informe recoge la calificación del grado de pertinencia al género de sus programas, calificada en cuatro grados, siendo el de pertinencia alta el que presta mayor interés desde la perspectiva de género. Esto es, los programas presupuestarios con pertinencia alta

constituyen programas de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida y que pueden contribuir a avanzar de manera decisiva en la igualdad de género. En este grupo de pertinencia alta se sitúan todos aquellos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3.3. Los Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, *gender budgeting*, en el contexto autonómico

A nivel autonómico, la primera Comunidad que se inició en los PPG fue la Junta de Andalucía en 2006, planteamiento que posteriormente ha sido secundado por la totalidad de las CCAA, excepción hecha de la murciana. Algo semejante ha sucedido con los presupuestos municipales, cuyas principales capitales de España se han ido sumando a esta iniciativa y la tendencia a hacerlo es creciente.

Así las cosas, en la tabla que se adjunta cabe apreciar las CCAA¹⁶ cuyos presupuestos incorporan el informe de impacto de género, así como los programas en los que las aplican relacionados con las políticas sociales, familias e igualdad, incluido los del Estado.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	METODOLOGÍA	Nº PROGRAMAS
ANDALUCÍA	3 R's	12S; 31D; 31E; 31G; 31H; 31J; 31R; 31T; 32E; 32G; 31B; 31F;
CANTABRIA	SÍ	232B; 231C
LA RIOJA	3 R's	111; 1312; 2321; 2322; 2323; 2324; 2326; 2331; 3121; 3122; 3131; 3132; 3141;
CANARIAS	3 R's	231B; 231C; 231H; 231I; 231K; 231M; 231N; 232A; 232B; 232C
GALICIA (NUEVO)	3 R's	312G; 313B; 3132D; 321A; 322A; 322C; 323A; 324C
EXTREMADURA	3 R's	212A; 212B; 212C; 212D; 232A; 252A; 252B; 262A
EUSKADI	SÍ	1228; 1411; 1412; 1413; 3111; 3122; 3132; 3124; 4621; 3223; 4622 ^{oo}
ASTURIAS (NUEVO)	SÍ	SÍ
ISLAS BALEARES	NO consta	2 Programas
CATALUÑA	3 R's	313; 314; 316; 321; 322; 323
CASTILLA y LEÓN	SÍ	212A; 231B; 232A y 241B
ARAGÓN	3 R's	1 (3232)
CASTILLA LA MANCHA	3 R's	311A; 312A; 313A; 313B; 313C; 313D; 313E; 313F; 313H
MADRID	NO CONSTA	132A; 231B; 231C; 231G; 231H; 231I; 231J; 232A; 232B; 232C; 232D; 232F; 232G; 239M; 239N; 239O
VALENCIA	3 R's	311A00; 32300B; 232M00; 313H; 313D00; 313F00; 313E00; 313C00; 313I00; 313J00
NAVARRA	3 R's	900; 920; 950; 970
ESTADO SECCIÓN 29	3 R's	231F; 231G; 232A; 232F; 239N; 23VA C22.101; 23VBC22.103; 46SAC19.101; 921Y AGENDA 2030
ESTADO SECCIÓN 30	3 R's	232B; 232C; 232D; 232M; C22.104

¹⁶ Este cuadro se desarrolla en el Anexo 2.

ESTADO SECCIÓN 32	3 R's	212A; 219N; 231B; 231G; 231H; 232E; 23VEC22.105; C23,107; 291M; 29KBC11.102
----------------------	-------	---

4. El Informe Presupuestario de Impacto de Género

Para poder presupuestar con perspectiva de género hemos de contar con los siguientes ejes metodológicos:

1. Presupuestación por programas.
2. Informes de impacto de género de las actuaciones consignadas en el presupuesto.
3. Indicadores de género de las políticas adoptadas.
4. Evaluación de las actuaciones realizadas.

Como ya se ha señalado, los informes de impacto de género son los documentos fundamentales para poder llevar a cabo una presupuestación con perspectiva de género, ya que suponen una técnica de valoración prospectiva de los programas aprobados y que constituyen el aspecto cuantitativo de las decisiones de los agentes políticos. Estos informes constituyen el estudio y análisis *ex ante* del proyecto normativo que se promueve, con el objetivo de verificar si las acciones contenidas en el presupuesto han tenido en cuenta el impacto que producirán en las mujeres y los hombres, advirtiéndoles a quienes lo adoptarán cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y las no deseadas, y proponiendo, en su caso, su modificación.

Para la realización de los informes de impacto de género es necesario la obtención de datos y ello puede bien recabarse por el propio ente que realiza el informe, en cuyo caso reciben la denominación de "datos primarios", o bien acudir a fuentes oficiales y ajenas al mismo, en cuyo caso se les conoce como "datos secundarios".

Por otra parte, hay que distinguir dos métodos utilizados en las Ciencias Sociales para la obtención de datos denominados "cuantitativos" y "cualitativos". Los primeros se preocupan por la cantidad, siendo su máximo interés conocer cuántos sujetos hacen tal cosa, qué número de objetos se da en determinada situación, etc.; mientras que los segundos se preocupan por la "calidad", esto es, por las características o por las propiedades que tienen los sujetos o los objetos sobre los cuales recae las políticas de las que se trate. Entre las técnicas, asociadas a unos u otros, más destacadas se encuentran las siguientes:

- a) Cuantitativas: censos, encuestas y cuestionarios.
- b) Cualitativas: entrevistas (espontánea, estructurada, dirigida y en profundidad), técnicas de panel no consensuadas (tormenta de ideas e ideas informadas), técnicas de panel consensuadas (Delphi), juegos de rol y grupos de discusión, entre otras.

Es muy importante destacar que las estadísticas de género a las que acabamos de hacer referencia, las cuales son base de los indicadores presupuestarios de género, juegan un papel

importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas, y en su seguimiento, para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres.

No obstante, producir estadísticas desagregadas por sexo –¿cuántos/as y quiénes?- no es suficiente para hablar de indicadores de género puesto que ello no hace visible los vínculos entre causa y efecto de los factores que conducen a las disparidades de género. Sin embargo, es a partir de los datos y de las estadísticas desde donde se construyen los indicadores de género.

Dicho lo anterior, obtenidos los datos estadísticos se ha de proceder a la generación de los indicadores de género presupuestarios.

Los indicadores son medidas de comparación en relación con una norma, adoptadas convencionalmente, y cuyo uso se generaliza a través del convencimiento de las personas usuarias -tanto del ámbito social, como económico y político- de que son útiles para evaluar los cambios sufridos por el objeto de análisis. De ahí que, a pesar de la buscada objetividad, es importante tener presente que un indicador no solo deba sostenerse en la rigurosidad de su cálculo, sino en la credibilidad y confianza que tiene para los usuarios -incluida la opinión pública- acerca de su capacidad para medir lo que se pretende¹⁷. Los indicadores son el resultado de análisis previos a su construcción, que generalmente combinan métodos cualitativos y cuantitativos y derivan del convencimiento de que un dato expresa razonablemente una situación determinada. Un buen indicador debe partir de una pregunta clara y precisa y debe situarse en un determinado contexto.

Así las cosas, los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género.

Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento, o el mismo objeto a lo largo del tiempo. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. La situación de las primeras en cada país puede tener como referencia a los segundos del mismo país o a otras mujeres de grupos sociales y étnicos distintos, procurando explicitar el valor que alcanzaría el indicador en una situación de equidad socialmente considerada, de manera que al obtenerlo se pueda apreciar cuán lejos o cerca se encuentra de la norma.

En consecuencia, las **funciones** de los indicadores de género son las siguientes:

- a) Visibilizar las desigualdades de género,
- b) ofrecer un instrumento estandarizado de vigilancia y de seguimiento de las acciones y medidas encaminadas a suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres,

¹⁷ *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (cePal), Santiago, agosto de 2006. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/31960-guia-asistencia-tecnica-la-produccion-uso-indicadores-genero>.

- c) permitir la comparabilidad de las situaciones y medir los cambios en las relaciones de género.

De ahí que las preguntas clave que nos debemos hacer para determinar si un indicador es válido o no sean las siguientes:

- ¿Visibiliza las desigualdades de género?
- ¿Da información sobre el punto de partida diferencial de mujeres y hombres?
- ¿Permite observar cambios en la presencia, participación, poder, recursos, de mujeres y hombres?
- ¿Permiten establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que las producen?

Es por ello que los indicadores de género se utilizan para:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres (por ejemplo: *la presencia de mujeres en la alta dirección de las consejerías o en consejos de dirección y administración de las empresas públicas*).
- Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres y aproximarnos a sus causas. (Siguiendo con el ejemplo: *la ausencia de centros públicos suficientes para la atención a los/as dependientes y el reparto desigual de las responsabilidades familiares incide en el acceso a puestos de decisión política o de alta responsabilidad en las empresas de las mujeres*)
- Indicar los cambios / tendencias de evolución en la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres (Siguiendo con el ejemplo: *el grado en que la construcción de escuelas infantiles / centros públicos de atención a dependientes equilibra el tiempo dedicado a las tareas de cuidado entre mujeres y hombres*)
- Favorecen la visibilidad y la eficacia y calidad de las intervenciones públicas (Siguiendo con el ejemplo: *la evolución de la incorporación de mujeres en la alta dirección de las consejerías o en consejos de dirección y administración de las empresas a partir de las nuevas políticas públicas acometidas tras la visualización de la situación*).

Dicho lo anterior, y de modo generalizado, los indicadores de género se pueden clasificar del siguiente modo:

- a) y b) relativos y absolutos
- c) y d) simples y sintéticos
- e) f) y g) cualitativos, cuantitativos y mixtos

Pasamos a definirlos.

- a) **Relativos:** Permiten establecer relaciones entre situación hombres y mujeres, Se trata de una proporción, un porcentaje, una tasa...
- b) **Absolutos:** No aportan información sobre las relaciones entre los sexos. Se trata de un valor absoluto (una cantidad).
- c) **Simple:** Indicador simple es una estimación estadística que revela los cambios sucedidos en el fenómeno a analizar. Un valor absoluto puede servir, pero, para hacer comparaciones, resulta mejor utilizar medidas relativas: tasas, porcentajes...
- d) **Sintéticos:** A veces interesa sintetizar la información procedente de un grupo de

indicadores simples a un solo valor o índice: indicador sintético.

- e) El objetivo es reunir en un solo índice la mayor cantidad posible de información. Los procedimientos de síntesis dependerán del problema a ilustrar y de los datos básicos disponibles para elaborarlo.
- f) **Cuantitativos:** Expresan *cantidad o frecuencia* de un hecho o fenómeno. Cuantifican el fenómeno de la desigualdad de género. Ofrecen información de utilidad para identificar la presencia y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad en el entorno laboral analizado. Unidad de medida: Número o porcentaje, tasas. Número de horas que dedican los hombres a la realización del trabajo remunerado y al ocio; mujeres que ocupan altos cargos en la Consejería de Obras públicas.
- g) **Cualitativos:** Apuntan hacia alguna cualidad del fenómeno de la desigualdad, o la caracterizan. Tipología de actuaciones del centro directivo "x" orientadas por el objetivo de igualdad de género. Percepción de la existencia de desigualdades de género en su ámbito de intervención por parte del personal de la Consejería de Turismo.
- h) **Mixtos:** Cuantifican alguna de las cualidades de un fenómeno:
 - -Número (cantidad) y tipo (cualidad) de empresas dirigidas por mujeres y dirigidas por hombres.
 - -frecuencia (cantidad) con que las personas responsables de los dispositivos de empleo utilizan la perspectiva de género para diseñar sus actuaciones (cualidad).

Otra clasificación nos lleva a distinguir entre:

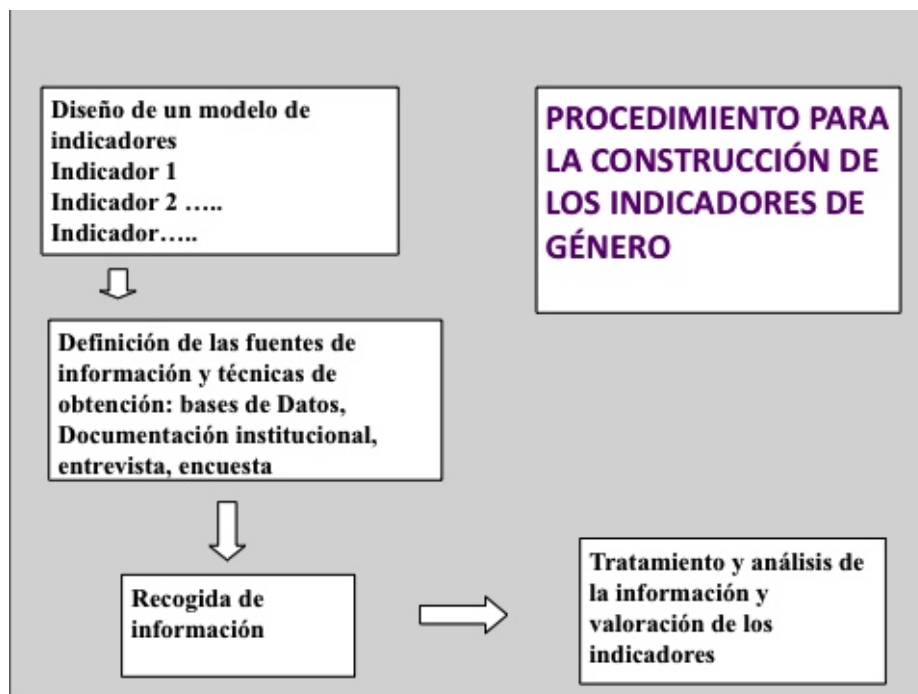
- Los **indicadores de recursos** capturan información sobre los ingresos que ponen al servicio de un objetivo. (Ejemplos: crédito, profesores y profesoras, tiempo, etc.).
- Los **indicadores de realización** informan sobre la aplicación directa de los recursos, los productos conseguidos. (Ejemplos: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

Otro aspecto muy importante es cómo se construyen los indicadores, el **proceso de construcción de los mismos**. En este sentido es muy importante que tengamos en cuenta que el proceso es completamente dinámico y que, ha de contener los siguientes ingredientes:

1. Es un proceso técnico-político que exige tanto la discusión como el consenso.
2. Requiere una planificación previa que determine las referencias básicas, las metas que se quieren alcanzar.
3. Depende de la información disponible pero
4. Demanda un procedimiento de recolección de datos, análisis y seguimiento constante

de los mismos.

Gráficamente podemos visualizar el proceso de elaboración de los indicadores del siguiente modo:



5. Las metodologías de la presupuestación con perspectiva de género

Hay diversas metodologías para la presupuestación con perspectiva de género que se han ido diseñando tanto por la academia como siendo aplicadas por los diferentes niveles de organización territorial en el mundo y a lo largo del tiempo¹⁸.

¹⁸ ["Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting", Rhonda Sharp, New York, 2003.](#); ["Documento metodológico sobre el análisis del presupuesto público con enfoque de género: Sistematización de las experiencias en la Región Andina", Bethsabé Andía Pérez y Arlette Beltrán Barco, 2003.](#); ["Iniciativas de Presupuestos Sensibles al Género: Dimensiones Claves y Ejemplos Prácticos", Diane Elson, Chile, 2002.](#); ["Engendering Budgets: A Practitioners' Guide to Understanding and Implementing Gender –](#)

Como una de ellas es la metodología que identifica cinco pasos para sistematizar la evaluación del impacto de género, que, en todo caso, deberían ser ajustados al contexto específico en el que se va a aplicar.

1. Definir los **objetivos y criterios** en base a lo que se pretende conseguir con el programa o actuación presupuestaria:
 - a. Identificar las necesidades, intereses y desequilibrios de género
 - b. Identificar la contribución que se prevé aporte a la Igualdad de Género
2. **Recoger información**, que permita analizar las **tendencias de cambio** en las situaciones de mujeres y hombres
 - a. Estadísticas desagregadas por sexo
 - b. Consulta de expertas y expertos
 - c. Interpretación de la realidad desde la perspectiva de género
3. Definir **las opciones y alternativas** previstas para incidir sobre:
 - a. Igualdad de Oportunidades y de elección
 - b. Modificar las percepciones sobre los estereotipos de género
4. Desarrollar una **comunicación sensible** al género:
 - a. Creación de comités de igualdad
 - b. Uso no sexista del lenguaje
5. **Seguimiento y valoración** final del impacto
 - a. Desarrollo de indicadores de género para el seguimiento
 - b. Valoración de la consecución de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Resultados
 - c. Aprendizaje desde la experimentación desarrollada (errores y desviaciones
 - d. Identificación y difusión de las experimentaciones positivas o buenas prácticas.

Otra de las más conocidas es la **Metodología Smart**. Según la misma, la evaluación del impacto desde la perspectiva de género establece dos criterios para decidir si los impactos de las políticas sometidas a evaluación serán positivos o negativos:

- a. Las políticas deberán promover la **igualdad de género** (derechos iguales e igual tratamiento entre mujeres y hombres)
- b. La **autonomía** (la posibilidad de que las mujeres y los hombres decidan sobre sus propias vidas)

[Responsive Budgets](#)", de [Debbie Budlender y Guy Hewitt, United Kingdom, 2003](#).; "Como realizar un análisis de presupuesto sensible al género: Investigaciones y prácticas contemporáneas", Debbie Budlender y Rhonda Sharp con la colaboración de Kerri Allen, Londres, 1998. [Budlender Sharp](#) "Presupuestos sensibles al género: Herramientas metodológicas. Experiencias Internacionales y de México", Helena Hofbauer y Claudia Vinay, con la colaboración de Adriana Estrada, México D.F., 2002. [Hofbauer 2](#)

A su vez, la **Metodología Smart** consta de cuatro pasos:

Paso 1: Valoración de la pertinencia del género de cada una de las propuestas políticas contenida en los programas del presupuesto.

Para solventar este paso, se ha de formular **dos preguntas**:

1. ¿La propuesta de política va dirigida **a uno o más grupos objetivo** (como por ejemplo personas titulares de contratos de arrendamiento, personas que obtienen becas, minorías étnicas afectadas por la política, personas que conducen coches, personas con alguna discapacidad, etc.)?
2. ¿Existen en el ámbito de la propuesta de dicha política **diferencias entre las mujeres y los hombres** (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, las posiciones, la representación, las normas y los valores)?

El resultado puede ser bien:

- A. No pertinente (Justificar)
- B. Pertinente (Continuar)

Es prácticamente imposible que una política pública no sea pertinente para su análisis desde la perspectiva de género.

Paso 2: Tras decidir si la propuesta es pertinente, hay que **describir la situación actual de las relaciones de género** en el ámbito de dicha política.

Para describir la situación las cuestiones clave que se han de plantear y solventar son nuevamente dos:

1. ¿Existen datos desagregados por sexo?

En relación con la localización de los datos, son tan necesarios aquellos que describan socialmente a las personas (mujeres y hombres) destinatarias del proyecto, como los que permitan concretar, en términos de mujeres y hombres, el sector o ámbito en el que se inscribe el proyecto.

En caso de no existir datos de una y otra naturaleza, se deberán generar por el ente titular del presupuesto utilizando para ello tanto los métodos cuantitativos como cualitativos.

2. ¿Incorpora el proyecto la perspectiva de género?

Esta pregunta apela a lo siguiente: ¿se tiene en cuenta la situación y posición de partida de mujeres y hombres a los que afecta o en los que incide el programa presupuestario sometido a evaluación? ¿La intervención prevista tiene algún efecto transformador sobre la situación y posición de mujeres y de hombres? ¿Se ha utilizado un lenguaje no sexista? ¿Cómo están las posiciones, los recursos, etc. (que son relevantes a dicha política) distribuidos actualmente entre las mujeres y los hombres? ¿Qué reglas formales o informales sobre la masculinidad o la feminidad existen?

Esta cuestión bien se puede formular en forma de check list para tener una visión general, y al tiempo precisa, de la incidencia de la acción presupuestada, o que se quiere presupuestar, desde una perspectiva de género.

En el caso de que la respuesta sea negativa, será necesario que se incorpore.

Paso 3: análisis de la propuesta política

El paso 3 es el más complejo y que requiere de conocimientos tanto hacendísticos como de formación en igualdad de género.

En este paso se deberá realizar lo siguiente:

1. Analizar esquemáticamente la definición del problema, de los objetivos básicos, de las razones, motivaciones y de los medios puestos a disposición de la propuesta de dicha acción (análisis hacendístico).
2. Determinar la medida en la que se toma en cuenta la situación de las mujeres y los hombres (análisis de género).
3. Intentar evaluar los efectos de la propuesta sobre la situación de las mujeres y los hombres: ¿afecta a las estructuras básicas del género? ¿y afectará a los mecanismos existentes? (análisis de género).

En este paso es en el que se determina el cumplimiento de los dos criterios establecidos por la Metodología Smart (igualdad y autonomía), por lo que son los que deciden si la propuesta de la política sometida a evaluación tendrá un impacto positivo o negativo sobre las relaciones de género.

Paso 4: El paso final es comparar **los posibles efectos** de la propuesta de política con la situación actual y las tendencias previstas:

1. ¿Incorre la propuesta de política en posibles **tendencias o resultados positivos o negativos**? En el marco de esta cuestión, son diferentes las cuestiones que se pueden resolver:

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

2. ¿Causará **otros efectos** positivos o negativos?

En la valoración de los impactos o efectos pueden adoptarse, a su vez, dos sistemas:

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.

3. ¿Cómo se pueden **interceptar** los posibles efectos negativos de la propuesta de política y qué **alternativas** que promuevan la igualdad de género se pueden formular?

El Método de las 3Rs

Junto a las metodologías anteriormente apuntadas, una de las más extendidas es la **Metodología de las 3Rs**, (Realidad, Representación y Recursos-Resultados), la cual ha sido la seleccionada para la elaboración de esta guía.

La **metodología de las 3Rs** fue diseñada por ASTRÖM (Sternér, 2010) en cooperación con la Asociación Sueca de Autoridades Locales (ASAL), con el objetivo específico de revisar y analizar áreas y sectores concretos de la política municipal desde la perspectiva de la igualdad de género. A través de este método se pretendía hacer visibles las normas y valores con enfoque de género ya existentes en la política municipal (Collante Sánchez, 2015).

Dicho modelo fue asumido con adaptaciones por la Junta de Andalucía en sus Informes de Evaluación del Impacto de Género que acompañaron a los presupuestos públicos de la Comunidad andaluza y que fueron elaborados a la luz del Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por

el que se regula el Informe de Evaluación de Impacto de Género en los proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno¹⁹.

La virtualidad de este método se ha venido cifrando en que su aplicación genera una recopilación y revisión sistemática de datos de determinados marcos de referencia en los que la posición de las mujeres y de los hombres resulta ser dispar. Contiene una serie de cuestiones que generan información sobre cómo están posicionados mujeres y hombres en diferentes ámbitos; quién recibe, mujeres u hombres; qué y en qué cuantía; actuaciones de los programas presupuestarios y dotación presupuestaria. Esta información permite advertir en qué términos se producen potenciales (o reales) situaciones de desigualdad.

Con este método se logra que las personas responsables de la toma de decisiones presupuestarias puedan diseñar y ejecutar medidas o acciones para que se eliminen las diferencias y se consideren impulse la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas presupuestadas.

El método de las 3Rs supuso desde el primer momento un ejercicio que implicaba reflexionar sobre la realidad, aplicar recursos y evaluar resultados.

Metodología Sueca de las 3Rs (en su diseño original)

	DEFINICIÓN
REALIDAD	Esta parte del análisis es más cuantitativa, y en ella se analizan los datos recogidos de la realidad económica y social del contexto al que va aplicado el presupuesto, centrándose en los aspectos relativos a la realidad. La preocupación consiste en conocer hasta qué punto las normas y los valores culturales ayudan a mantener la desigualdad entre las mujeres y hombres, y la calidad de las medidas a implementar para alterar esa situación de partida
REPRESENTACIÓN	Pretende conocer cuántas mujeres y hombres se encuentran en los diferentes niveles y categorías profesionales, así como las características de los puestos de trabajo. Consiste en conocer la composición orgánica de la estructura organizativa del área o sector a analizar, de forma desagregada por sexo/género
RECURSOS	Se concentra en la distribución de los principales recursos municipales entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta que los recursos no hacen referencia en exclusiva al dinero, sino que abarcan también el tiempo, el espacio y la información. Se pregunta también cómo se encuentran localizadas y adaptadas las intervenciones y las prioridades existentes a las necesidades de las mujeres y de los hombres

¹⁹ Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 139.3 de la Ley andaluza 18/2003, con fecha de 12 de marzo, se promulgó el Decreto 93/2004, por el que se regulaba el Informe de Evaluación de Impacto de Género en los proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. Con posterioridad se publicó la Ley 3/2004, de 28 diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras establece cuyo artículo 37 establecía que dicho informe debería emitirse sobre el Anteproyecto de Ley del presupuesto de la Comunidad Autónoma.

La estructura y metodología de los primeros Informes que se articulaban en torno al modelo de las 3Rs (realidad, representación y recursos-resultados) - los elaborados como documentación de las Leyes de Presupuestos Generales de la CA andaluza de 2006 y 2007²⁰- ha ido evolucionando a través de la evaluación de estos y de las correcciones que se le han ido aplicado. Esta adaptación del modelo sueco a la presupuestación de la Junta de Andalucía culmina con la introducción en el año 2008 del proyecto G+, que complementa a la metodología sueca de las 3Rs, incorporándose así nuevas medidas que completan y mejoran esta metodología importada.

El Proyecto G+ andaluz se presentó con el objetivo general de identificar y clasificar los programas presupuestarios según una escala diseñada a ese propósito llamada «Escala G+» en función de su capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Ello tenía como objetivo cambiar la cultura presupuestaria de la Administración andaluza de modo que su funcionariado estuviese preparado para valorar el impacto de género en todas y cada una de las actuaciones públicas y tuviese como premisa la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de los análisis efectuados.

La metodología de las 3Rs en su variante española acuñada por la CA desde 2006 y su posterior evolución ha constituido el paradigma de la metodología presupuestaria de género en España, incluido la utilizada en la elaboración del informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado.

Así las cosas, todas las CCAA cuyos presupuestos incorporan el informe de impacto de género, incluido los del Estado y excepto 3, contienen la graduación de la pertinencia de género de sus programas presupuestarios y exponen sus metodologías, tal y como se refleja en la tabla que acompañamos y que se desarrolla en el anexo 2, teniendo presente que los programas presupuestarios recogidos en esta tabla son los programas presupuestarios relativos a los gastos en política social, familia e igualdad de las CCAA.

²⁰ En el Informe de Evaluación del Presupuesto de la Comunidad Autónoma andaluza del año 2007, la novedad más relevante fue la incorporación de la dimensión temporal (3T pasado, presente y futuro) a los análisis de las 3Rs. La configuración tridimensional de la evaluación permitió observar los cambios producidos en el ámbito económico y social con mayor amplitud temporal que la del presupuesto; focalizar la perspectiva sobre los elementos fundamentales del desarrollo económico y promover la reflexión sobre la incidencia de la corriente principal de las políticas públicas y presupuestarias en la lucha contra la desigualdad entre varones y mujeres (Collantes Sánchez 2015).

COMUNIDAD AUTÓNOMA	METODOLOGÍA	GRADUACIÓN	Nº PROGRAMAS	INDICADORES
ANDALUCÍA	3 R's	SIN RELEVANCIA(Go). BAJA (G1), MEDIA (G) y ALTA (G+)	12S; 31D; 31E; 31G; 31H; 31J; 31R; 31T; 32E; 32G; 31B; 31F;	SÍ
CANTABRIA	SÍ	POSITIVO (con grado sensible y con grado Positivo) /NEGATIVO: NEUTRO)	232B; 231C	SÍ
LA RIOJA	3 R's	NEGATIVO y PARCIALMENTE NEGATIVO; PARCIALMENTE POSITIVO Y POSITIVO	111; 1312; 2321; 2322; 2323; 2324; 2326; 2331; 3121; 3122; 3131; 3132; 3141;	SÍ
CANARIAS	3 R's	POSITIVO (BAJA, MEDIA y ALTA) /NEGATIVO	231B; 231C; 231H; 231I; 231K; 231M; 231N; 232A; 232B; 232C	SÍ
GALICIA (NUEVO)	3 R's	POSITIVO/NEGATIVO	312G; 313B; 313D; 321A; 322A; 322C; 323A; 324C	SÍ
EXTREMADURA	3 R's	NO	212A; 212B; 212C; 212D; 232A; 252A; 252B; 262A	SÍ
EUSKADI	SÍ	BAJA, MEDIA y ALTA	1228; 1411; 1412; 1413; 3111; 3122; 3132; 3124; 4621; 3223; 4622 ⁰⁰	NO
ASTURIAS (NUEVO)	SÍ	NO	SÍ	NO
ISLAS BALEARES	NO consta	No Consta	2 Programas	SÍ
CATALUÑA	3 R's	BAJA, MEDIA y ALTA	313; 314; 316; 321; 322; 323	SÍ
CASTILLA y LEÓN	SÍ	POSITIVO; 2 POSITIVO y 3 POSITIVO	212A; 231B; 232A y 241B	SÍ
ARAGÓN	3 R's	POSITIVO/NEGATIVO	1 (3232)	SÍ
CASTILLA LA MANCHA	3 R's	CLASIFICACIÓN IG DEL PROGRAMA: LIMITADO, MEDIO, ALTO, MUY ALTO CLASIFICACIÓN IG+: LIMITADO, MEDIO, ALTO, MUY ALTO	311A; 312A; 313A; 313B; 313C; 313D; 313E; 313F; 313H	NO
MADRID	NO CONSTA	SÍ/NO	132A; 231B; 231C; 231G; 231H; 231I; 231J; 232A; 232B; 232C; 232D; 232F; 232G; 239M; 239N; 239O	SÍ
VALENCIA	3 R's	BAJA, MEDIA y ALTA	311A00; 32300B; 232M00; 313H; 313D00; 313F00; 313E00; 313C00; 313I00; 313J00	SÍ
NAVARRA	3 R's	NEGATIVO ó POSITIVO: ALTO, MEDIO y BAJO	900; 920; 950; 970	SÍ
ESTADO SECCIÓN 29	3 R's	BAJA, MEDIA y ALTA	231F; 231G; 232A; 232F; 239N; 23VA C22.101; 23VBC22.103; 46SAC19.101; 921Y AGENDA 2030	SÍ
ESTADO SECCIÓN 30	3 R's	BAJA, MEDIA y ALTA	232B; 232C; 232D; 232M; C22.104	SÍ
ESTADO SECCIÓN 32	3 R's	BAJA, MEDIA y ALTA	212A; 219N; 231B; 231G; 231H; 232E; 23VEC22.105; C23,107; 291M; 29KBC11.102	SÍ

La Metodología de las 3Rs en su concepción para esta Guía

El método de las tres erres (3Rs) es una herramienta desarrollada originalmente para revisar o analizar desde la perspectiva de género un sector o área de la política (pero que podemos aplicar a cualquier política, proyecto o intervención), con el fin de garantizar:

- Su mayor eficacia económica
- Su mayor contribución a la promoción del principio de igualdad, al cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad y a la disminución de la brecha de género en los ámbitos a los que afecte.

El método persigue recabar información y datos de forma sistemática, sobre la posición y situación de hombres y mujeres en contextos concretos vinculados al área (o intervención) analizada.

Las 3 R corresponden a: REALIDADES, REPRESENTACIÓN y RECURSOS-RESULTADOS

1. REALIDADES: Es preciso conocer cuál es la realidad existente en el contexto de intervención y cuáles son las necesidades de intervención detectadas, en relación con los objetivos políticos planteados. A partir del análisis de la representación y los recursos se obtienen unos resultados que se trata de contrastar con dichas realidades, es decir:

- ¿A qué necesidades se responde con la asignación de recursos?
- ¿Quién o qué determina cómo se asignan las prioridades?
- ¿Qué factores inciden en la representación y en la asignación de recursos?
- ¿En qué medida la asignación de recursos en función de la representación contribuye a reducir o a incrementar las desigualdades de género?

2. REPRESENTACIÓN: La representación de mujeres y hombres en el área o sector (o política o intervención) se supervisará en todos los niveles y departamentos de la organización (o en todas las líneas de la política o la intervención). Se trata de responder a la pregunta: ¿Cuántas mujeres y cuantos hombres hay (o intervienen o se ven implicadas e implicados) en el cada nivel?

En el caso de un proyecto, podría ser: número de beneficiarias y beneficiarios, número de técnicas y técnicos, número de gestoras y gestores, número de decisoras y decidores, etc.

En según qué casos, puede interesar desagregar además estos datos por distintas variables, tales como la edad, el ámbito de residencia, la situación laboral, etc.

3. RECURSOS-RESULTADOS: Se trata de recabar información sobre la asignación de recursos del área (o de la política o la intervención) a hombres y mujeres. Idealmente, habría que considerar los recursos económicos o financieros, el espacio y el tiempo. Se trata de responder a las preguntas:

- ¿Cuál es la distribución de los recursos (dinero, espacio, tiempo) entre mujeres y hombres?
- ¿Dónde y cómo se localizan las actuaciones?
- ¿Cómo se asignan prioridades?

A partir de los resultados obtenidos, se puede evaluar si es necesario introducir cambios en el área (o en la intervención) para garantizar que se promueva en mayor medida la igualdad de género.

Los distintos programas en cada centro gestor del presupuesto se someterán al análisis del modelo expuesto.

Para realizar este apartado del estudio, pasamos a realizar la **descripción metodológica que, a nuestro juicio debiera realizarse con cada programa presupuestario.**

1. Análisis de la pertinencia de género: Cuestionario

En primer término, se ha procedido a elevar una pregunta a las Direcciones Generales con el fin de analizar el impacto de los programas presupuestarios en la igualdad de género, solicitándose que la valoración de todos los programas de gasto en los que participen en términos de **pertinencia de género.**

El primer paso, y la primera pregunta es la de determinar si el programa analizado es **«pertinente al género»** mediante una pregunta de control en la que se plantea si las **actuaciones de cada uno de los programas afectan ya sea de forma directa o indirecta a personas, la cual hemos referido en el apartado anterior.**

Esta pregunta es una **pregunta control**, y forma parte del **análisis cualitativo**, la cual condicionará el resto de las actuaciones de recogida de información, ya que se ha de responder en términos de «SI / NO» y en caso de seleccionar «NO», no será necesario cumplimentar las siguientes preguntas relativas a la «Graduación de la pertinencia de género», aun cuando será conveniente justificar los motivos por lo que no es pertinente. Sin embargo, en caso de considerar que el programa es sensible al género, se abre la necesidad de contestar a siete cuestiones que serán definidas a continuación.

Primer paso: «La pertinencia o relevancia de género»:

Pregunta eje: ¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?

—En este primer análisis se deberá seleccionar un valor del desplegable entre el SÍ/NO.

¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?

SÍ Programa relevante para los análisis de género

NO Programa no relevante para los análisis de género

Se entiende que el programa afectará de forma **directa** a personas en el caso de que en **sus objetivos o actuaciones esté definido el colectivo de personas a los que se dirige**, como

subvenciones a la compra de determinados bienes o servicios, ayudas a desempleados o estudiantes o políticas dirigidas a un colectivo determinado.

En el caso de que dicho colectivo no esté definido entre sus actuaciones u objetivos, se asumirá que un programa afecta de forma **indirecta** a personas si las actuaciones que desarrolla **tienen algún impacto en las personas, aunque no sean beneficiarias del mismo**.

En el caso de que un programa de gasto **no afectase ni directa ni indirectamente a personas**, significaría que **no tienen ninguna implicación sobre cuestiones de género**, y en consecuencia no sería relevante en los términos de los análisis de género. En este caso, no se valorará las siguientes preguntas de «Graduación de la pertinencia de género». No obstante, tal y como se ha indicado, en la aplicación de la metodología se deberá justificar los motivos por los que los programas presupuestarios se catalogan en esta primera instancia como que no afectan ni de forma directa ni de forma indirecta a personas.

Segundo paso: «La graduación de la pertinencia de género»:

Esta característica se va a valorar para cada programa a través de una serie de preguntas que deberán ser cumplimentadas cuando se haya introducido un «Sí» como respuesta a la pregunta del apartado anterior relativa a «pertinencia al género».

Del resultado de las respuestas se determinará el resultado en la escala de pertinencia de género en términos de pertinencia NEGATIVA / BAJA / MEDIA / ALTA.

RELEVANCIA	Pertinencia de género	
	SÍ	NO
BAJA	Programas con incidencia sobre personas fundamentalmente de carácter interno o instrumental	Programas sin incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta baja o nula
MEDIA	Programas de bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa	
ALTA	Programa de gran interés por su capacidad transformadora, impacto relevancia funcional reconocida	

Las preguntas a partir de las cuales se definen el grado de pertinencia de género del programa han sido tomadas del apartado Metodología del Informe de Impacto Género de los Presupuestos Generales del Estado para 2023²¹, el cual contiene un cuestionario con preguntas cuya valoración acumulada permite determinar la pertinencia de género. Expuestas otras

²¹ <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IAPGE2023/Paginas/Informes2023.aspx>

metodologías en apartados anteriores, hemos estimado lo oportuno asimilar la metodología generada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio, con algunos cambios. Esta opción la hemos realizado por considerar que asumiendo los mismos parámetros podremos tener en el futuro resultados comparables entre la CARM y el Estado en términos de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y determinar sus avances.

Así las cosas, una vez formulada la pregunta control, se pasará a responder a las 7 preguntas que pasamos a exponer, las cuales nos determinarán la pertinencia de género del programa presupuestario objeto de análisis.

1. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario.

La respuesta a esta pregunta gradúa la capacidad de impacto del programa al considerar el volumen de personas sobre el que actúa. A mayor volumen de personas, se estima que el programa presupuestario tendrá una mayor capacidad de impacto sobre la igualdad de género.

Como avance metodológico efectuado en el ejercicio, se han introducido rangos específicos para considerar la población afectada como «baja», «media» y «alta». Se considerará que el programa afecta a un número bajo de personas si afecta a menos de 300.000 (tamaño medio de una capital de provincia), será medio si afecta a entre 300.000 y 1 millón de personas (tamaño medio de una provincia) y será alto si afecta a más de 1 millón de personas.

Se valorará en términos de Alto (más de 1 millón de personas) (1) / Medio (entre 300 mil y 1 millón) (0,5) / Bajo (menos de 300 mil personas) (0,25).

2. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo, neutro o negativo sobre la igualdad de género?

Esta pregunta trata de evaluar si de la ejecución de las actuaciones y medidas del programa presupuestario derivarán efectos positivos a favor de la igualdad de género o provocarán efectos negativos.

Se valorará en términos de Positivo (1) / Neutro (0) / Negativo (-1)

3. ¿El programa tiene objetivos en favor de la igualdad de género?

Con esta pregunta se pretende conocer si se han definido objetivos para este programa en materia de igualdad de género, ya sean genéricos o específicos.

Se consideran objetivos específicos, aquellos que se han diseñado para avanzar en la igualdad de género.

Por su parte, se consideran objetivos genéricos, aquellos que no se han diseñado ex profeso para avanzar en la igualdad de género, pero que contribuyen a la misma.

Esta pregunta se valorará en términos de: Dos o más específicos (1) / Uno específico (0,75) / Uno o varios genéricos (0,25) / Ninguno (0).

4. *¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?*

A través de esta pregunta se pretende evaluar, en primer lugar, si se han diseñado indicadores que permitan valorar si se están consiguiendo los objetivos fijados en materia de igualdad de género. Asimismo, el fin de esta pregunta también es valorar si los indicadores diseñados podrán ser utilizados para analizar la situación diferenciada entre hombres y mujeres.

Las opciones de respuesta ofrecidas para esta pregunta son Dos o más desagregados por sexo (1) / Uno desagregado por sexo (0,5) / Uno o varios sin desagregar (0,25) / Ninguno (0).

5. *¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?*

Mediante esta pregunta se analiza el impacto del programa valorando quiénes son los potenciales destinatarios de las actuaciones de este. Se pretende conocer si las actuaciones previstas en el programa tienen sesgo positivo hacia el género femenino.

Se valorará en términos de Sí (1) / No (0).

6. *¿En qué medida el programa presupuestario realiza líneas de actuación que fomenten la igualdad de género?*

Con esta pregunta se pretende graduar si el contenido del programa está, en alguna medida, orientado a fomentar la igualdad de género.

Como mejora metodológica desarrollada en el ejercicio se han introducido criterios objetivos para asegurar que las respuestas son comparables. De esta forma, los niveles de alto, medio, o bajo definidos para el informe del ejercicio anterior se han modificado introduciendo número de líneas de actuación.

Se valorará en términos de Cuatro o más líneas de actuación (1) / De una a tres líneas de actuación (0,5) / Ninguna línea de actuación (0).

7. *¿El programa tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad (palanca de cambio) o únicamente consigue amortiguar las consecuencias?*

Los programas presupuestarios dirigidos a mejorar la situación de desigualdad pueden ser de dos tipos: aquellos que buscan acabar con la desigualdad desde su origen y aquellos que quieren compensar a quienes ya la han sufrido o la están sufriendo.

Se considera que un programa presupuestario es palanca de cambio en este ámbito cuando sus actuaciones, medidas, campos de acción, ámbitos de actuación, ... tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y

alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.

Se medirá en términos de Solventar el problema (1) / Amortiguar las consecuencias (0).

2. El Cálculo de la pertinencia de género

Las modificaciones introducidas en el cuestionario definido anteriormente posibilitan, como se ha señalado previamente, no sólo categorizar la pertinencia de género de los programas de gasto objeto de análisis, sino también indicar qué programas presupuestarios se podrían mejorar en términos de igualdad de género y cómo.

La pregunta de control continúa sirviendo como filtro inicial para identificar la relevancia de género o no del programa, por lo que no se le asigna una puntuación.

Los programas con relevancia al género, es decir aquellos que bien de forma directa o bien de forma indirecta afecten a personas, se someterán en primer lugar a la pregunta 2: *«¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo, neutro o negativo sobre la igualdad de previstos sean negativos adquieren de forma automática la categoría de relevancia negativa?»*

Por su parte, la categorización de aquellos programas presupuestarios cuyos resultados sean positivos o neutros se basa en las respuestas que se hayan dado al denominado *«bloque de instrumentos»*. Dicho bloque está compuesto por las preguntas 1, 3, 4, 5 y 6:

Preguntas que conforman el «Bloque de instrumentos»:

1. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario*
3. *¿El programa tiene objetivos en favor de la igualdad de género?*
4. *¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?*
5. *¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?*
6. *¿En qué medida el programa presupuestario realiza líneas de actuación que fomenten la igualdad de género?*

De este modo, las respuestas a las mencionadas preguntas tienen atribuida determinada puntuación en función de la opción de respuesta seleccionada, y su suma condicionará la categorización del programa presupuestario. Estas puntuaciones son las recogidas en el cuestionario detallado previamente, siendo preciso destacar las siguientes premisas:

— La suma de las puntuaciones del «bloque de instrumentos» se sitúa entre 0 y 5.

— En el caso de que esta suma sea mayor que 2, se considera que el programa de gasto tiene instrumentos suficientes para avanzar en la igualdad de género. Por el contrario, si esta suma es menor o igual que 2, se estima que el programa de gasto tiene pocos instrumentos para avanzar en la igualdad de género.

Este punto de inflexión es tenido en cuenta a la hora de analizar los resultados de la pregunta 6, donde se cuestionan los resultados esperados del programa presupuestario en favor de la igualdad de género dando lugar a la siguiente tipología:

— Los programas cuyos resultados previstos sean neutros y el resultado de la suma de las puntuaciones del bloque de instrumentos sea menor que 2, se categorizarán como pertinencia baja.

— Por el contrario, los programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean neutros y la suma de puntuaciones del bloque de instrumentos sea mayor o igual que 2 tendrán pertinencia media. De acuerdo con las premisas establecidas, se considera que estos programas presupuestarios tienen instrumentos suficientes, sin embargo, sus resultados previstos son neutros. Sería, por tanto, conveniente revisar el diseño del programa de gasto, ya que cuentan con instrumentos suficientes para el desarrollo de sus objetivos.

— Por otro lado, aquellos programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean positivos y la suma de puntuaciones del bloque de instrumentos sea menor que 2 tendrán también pertinencia media. En este caso, aun sin contar con suficientes instrumentos para avanzar en la igualdad de género, los programas de gasto tienen efectos positivos.

Finalmente, aquellos programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean positivos y la suma de puntuaciones de los instrumentos sea igual o superior a 2; son sometidos a un último filtro. Este filtro es la pregunta número 7: *«¿El programa tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad (palanca de cambio) o únicamente consigue amortiguar las consecuencias?»*, que evalúa el poder transformador del programa presupuestario. En base a la respuesta a esta pregunta se obtiene de nuevo una doble clasificación:

— Aquellos programas en los que se responda que amortiguan las consecuencias tendrán pertinencia media. En este caso los programas tienen instrumentos suficientes y consiguen paliar las consecuencias de la desigualdad, pero no desafían sus causas.

— Por último, aquellos programas cuya respuesta a la pregunta número 7 sea que solventan el problema de desigualdad existente tendrán pertinencia alta, ya que su poder transformador es suficiente para catalogarlos como palancas de cambio.

B) CONSTRUCCIÓN DE LOS INDICADORES DE GÉNERO PRESUPUESTARIOS

Para la realización de este informe, y en esta primera fase, hemos hecho uso de indicadores **absolutos, relativos, simples, de naturaleza cuantitativa y cualitativa**, los cuales son los siguientes:

1. EL ÍNDICE DE PRESENCIA ABSOLUTA DE MUJERES Y HOMBRES (IPAMH)

A partir de indicador de la actividad se señala el número de mujeres y de hombres que realizan dicha actividad o que son beneficiarias o beneficiarios de las mismas.

N.º de mujeres y N.º de hombres

2. EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE MUJERES Y HOMBRES (IPRMH)

A los efectos de este informe, para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres, formulado del siguiente modo:

$$\text{IPRMH} = \left(\frac{\text{Mujeres} - \text{hombres}}{\text{Mujeres} + \text{hombres}} + 1 \right) \times 100$$

3. EL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN DE GÉNERO (IPG)

El Índice de Participación de Género, IPG, muestra la razón existente entre grupos distintos o intergrupales o, dicho de otro modo, describe el peso específico de los elementos que configuran un grupo, categoría o área específica, en el caso que nos ocupa, de la participación de hombres, IPG-H o mujeres, IPG-M. Dicho índice se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{IPG-M} = \frac{M_i}{\sum(M_i + H_i)} \times 100$$

4. EL ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (IF)

El Índice de Feminización, IF, muestra cuantas veces geométricamente es mayor o menor la cantidad de hombres sobre mujeres o de mujeres sobre hombres. El Índice se calcula aplicando la fórmula siguiente:

$$\text{IF} = \frac{\text{Mujeres}}{\text{Hombres}} \times 100$$

5. EL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO (ICG)

Por último, se incluye el Índice de Concentración de Género, ICG, relativo a las mujeres. Este índice nos indica donde trabajan con más frecuencia las mujeres, haciendo referencia al número de mujeres que trabajan en cada una de las categorías, dividido por el total de mujeres de cada categoría profesional. La fórmula para calcular este Índice es la que se detalla a continuación.

$$ICG = \frac{Mi}{\sum M1 + \dots + \sum Mn} \times 100$$

6. INDICE DE BRECHA SALARIAL (IBS)

El Índice de brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos comparados para determinar la existencia de brecha salarial y denominado salario anual son la suma de las retribuciones básicas, antigüedad, destino, específicos de los puestos de trabajo, productividad, gratificaciones y Seguridad Social, así como de cualquier otro complemento contemplado en la normativa autonómica, tales como, las dotaciones para atender los conceptos retributivos abonables al personal laboral en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación. Al poner en relación los sueldos de los hombres con los sueldos de las mujeres se apreciará o no la existencia de la brecha salarial. La fórmula para calcular este Índice es la que se detalla a continuación.

$$Brecha = \left(\frac{SBMA \text{ Hombres}}{SBMA \text{ Mujeres}} - 1 \right) \times 100$$

Se tomará como parámetro para medir y señalar²² que existen diferencias de salariales de género cuando éstas son superiores al 4%.

Los 6 indicadores se han propuesto para la realización del apartado **Representación**, mientras que para el apartado **Recursos** sólo se han utilizado los 5 primeros.

C) RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE

1. Principales resultados: Análisis general del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género

- Desde el punto de vista de la pertinencia de género (Número de programas): Estudio porcentual de programas en términos de pertinencia teniendo en cuenta la categorización conjunta de cada programa en caso de que varias secciones presupuestarias participen de un programa de gasto.
- Desde el punto de vista de las dotaciones presupuestarias asociadas a las categorías de pertinencia de género: Como suma de las dotaciones de los programas que pertenecen a cada categoría, agregándolas por políticas presupuestarias y áreas de gasto.
- Análisis por sección presupuestaria de la pertinencia de género: Porcentaje de programas que gestiona cada sección presupuestaria en términos de pertinencia de género.

²² Informe de impacto de género del Ayuntamiento de Barcelona 2017, <https://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2017/ca/docs/Informeimpactedegenereanalisispreliminar.pdf>

- Análisis de la pertinencia de género del Proyecto de Ley: Análisis consolidado por pregunta de las respuestas de todas las secciones presupuestarias.

2. Análisis por Consejerías y Organismos públicos

- Listado de programas de gasto en los que participa, con la categorización en términos de pertinencia, y su dotación.
- Análisis general de la pertinencia de los programas en los que participa cada sección presupuestaria en función de las respuestas a las preguntas:
 - Análisis general en términos porcentuales de la categorización de los programas en los que participa.
 - Análisis individualizado en términos porcentuales de los programas en función de las respuestas a cada pregunta.
- Análisis individualizado de cada programa en términos cualitativos:
 - Breve descripción de cada programa en términos de igualdad de género.
 - Descripción de las principales líneas de actuación priorizadas en términos de igualdad de género.
 - Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

3. Análisis por Programa presupuestario

A través de este apartado se hará un análisis detallado por cada programa presupuestario que gestiona cada sección política de gasto presupuestaria. Este análisis incluye:

- Una descripción de la situación en términos de igualdad de género del programa.
- Descripción de las principales líneas de actuación del programa de gasto que favorecen la igualdad de género.
- Descripción de los objetivos de género previstos en el programa presupuestario.
- Descripción de los indicadores presupuestarios de género (identificando si están desagregados por sexo) previstos en el programa de gasto.

Anexos y listados:

- Cuadro de categorización de las áreas de gasto del presupuesto: número de programas y dotación económica por pertinencia clasificada por área de gasto.
- Listado de programas presupuestarios por órgano gestor con su catalogación en términos de pertinencia y su dotación.
- Listado completo de los objetivos e indicadores en materia de igualdad de género que se hayan definido en el programa referido a todas las secciones presupuestarias del ámbito subjetivo ordenado por programa y agrupado por política.

6. El Informe de impacto de género de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del IMAS

6.1. Alcance y Estructura de la Guía

La Guía para la elaboración del Informe de Impacto de Género Presupuestario. El caso de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del IMAS se ha elaborado con el fin de servir como de guía y de apoyo en la preparación de la información al apartado Realidad, Representación, Recursos-Resultados del Informe de impacto de género de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, así como del Instituto Murciano de Acción Social de la CARM.

Con este objetivo, este documento persigue aclarar conceptos, fijar los contenidos necesarios para la presupuestación con perspectiva de género en el ámbito de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la CARM en cuanto Sección presupuestaria 18, mostrando el iter que debe realizarse por los Servicios de las Secciones presupuestaria en aras a la cumplimentación de las fichas de género, tendentes a proporcionar la información necesaria para elaborar el informe presupuestario de impacto de género.

Esta Guía ha sido realizada por el grupo de investigación 071/02 de la UMU, denominado Observatorio Fiscal: Análisis de las Políticas Públicas, adscrito a la Facultad de Economía y Empresa (en adelante grupo de investigación) de dicha Universidad, cuya investigadora principal es la profesora Dra. Gloria Alarcón García y de cuyos miembros han participado, el profesor Dr. José Manuel Mayor Balsas y la alumna de máster Gema Fernández Valera.

La metodología utilizada y el plan de trabajo llevados a cabo para la elaboración de este informe en el marco de este encargo son las que se relatan a continuación.

Tras diversas reuniones con el personal de la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia De Género de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la CARM, se decidió la puesta en marcha del proceso conducente a la elaboración de la Guía para la elaboración del Informe Presupuestario de Género del Presupuesto de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la CARM, constituyéndose por la misma la comisión técnica presidida por la Directora General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género, Dña. Ana Belén Martínez Garrido.

Ello ha supuesto el análisis del estado de la documentación facilitada por la Consejería y por el IMAS en relación con la Guía, la contextualización del trabajo y la puesta en común de la información económico-contable disponible.

Con ello se inicia el proceso de elaboración de esta Guía para conocer el efecto del presupuesto en la igualdad de género.

La metodología base del informe es el análisis cualitativo, y con posterioridad el cuantitativo. Se llevaron a cabo sucesivas reuniones con el secretario general de la Consejería, así como con las directoras generales y las subdirectoras generales de toda la Consejería y del IMAS para el estudio en profundidad de los objetivos y las actividades contenidas en todos los Programas presupuestarios para el ejercicio 2023 de la Consejería y del IMAS, y no sólo de los dos finalmente seleccionados y analizados de un modo más completo. Esta fase ha sido la pieza fundamental del trabajo pues ha permitido el acceso a una información precisa de los diferentes Programas, más allá de la estrictamente presupuestaria; ha permitido la detección de los datos existentes y de aquellos que se pueden obtener respecto a ejercicios futuros y ha permitido una aproximación a los indicadores de género que puedan generarse.

De las peticiones de información generadas en las diferentes reuniones relacionadas anteriormente, se estableció la metodología o instrumento para la recogida de datos desagregados por sexo en todos los programas. No obstante, no se ha podido obtener todos los datos solicitados y no hemos podido hacer el análisis en toda su extensión.

Dada la dificultad en la recogida de datos, al no estar estos disponibles, en el seno de la Comisión técnica, se procedió a la selección de las áreas de trabajo objeto del informe que resultaron ser los Programas 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR, del Servicio 1802 D.G.DE FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, así como el Programa 313F: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS del Servicio 5102 DG PERSONAS CON DISCAPACIDAD del IMAS.

Los criterios que incidieron en la selección de estas pueden cifrarse en tres: incidencia en el bienestar, acceso a los datos y generación de indicadores en las áreas seleccionadas.

En cuanto a la *incidencia e importancia* de estos programas en el bienestar de las mujeres en la Región de Murcia destaca que, dependiendo de si se tienen en cuenta o no los indicadores de género presupuestarios en las dos áreas de gasto analizadas, las políticas serán o no inclusivas para mujeres y para hombres. En la medida en la que esto no se conozca sobre las personas que recaen o no haya datos de usuarias y usuarios, la apariencia de estos programas es que afectan por igual a mujeres y hombres como usuarias y usuarios y que no inciden en las desigualdades. La literatura y la experiencia indican que la afirmación anterior no es cierta. De ahí que se decida comenzar por las mismas.

En relación con el segundo, la *disponibilidad de los datos y del acceso* a los mismos ha sido fundamental. Así las cosas, los programas seleccionados son los que se cuenta en la actualidad con mejores datos desagregados, de ahí que se hayan podido aplicar los índices que proporcionan información para el informe de género.

Por último, el tercero de los criterios que ha determinado la selección de estos dos programas de gastos es consecuencia íntima de los dos anteriores, ya que la realización del estudio en estos ámbitos de gasto nos dará la posibilidad de incidir en la extracción de información para introducir *indicadores en el presupuesto* que se vayan a ir elaborando.

Una vez seleccionados las áreas objeto del informe, se ha procedido a un análisis previo de las áreas de gasto, siendo este el punto de partida.

Esta Guía es el resultado y el mecanismo para la introducción de la perspectiva de género en los centros gestores de gasto, de forma que vayan tomando conciencia del efecto que generan en la igualdad sus programas presupuestarios. Uno de los objetivos principales, por tanto, ha sido hacer consciente a los servicios de la importancia de la perspectiva de género en las actuaciones autonómicas.

Pasamos a exponer lo realizado en la Consejería de Política Social, Familias e igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ámbito de aplicación de la Guía:

AMBITO SUBJETIVO: ADMINISTRACIÓN GENERAL AUTONÓMICA:

- Consejería de Política Social, Familias e igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

AMBITO OBJETIVO: UNIDAD DE REFERENCIA: EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

- Análisis de todos los programas de gasto relacionados con el ámbito objetivo

AMBITO TEMPORAL: UNIDAD DE REFERENCIA: LEY PRESUPUESTARIA de 2023

- Impacto del proyecto de ley sobre el que se esté aplicando la metodología

Las Unidades de interlocución con la Dirección General de Presupuestos será la Secretaría General de cada Sección y de los Organismos autónomos en función del ámbito subjetivo incluido en el Informe.

Como Herramienta de análisis de la información, sería conveniente que los datos fueran recogidos a través de una aplicación informática desarrollada por la Oficina de Informática Presupuestaria de la Intervención General de la Administración de la CARM, convirtiéndose en el soporte de la metodología que permitiera obtener los resultados para la elaboración del Informe.

La aplicación informática recogerá toda la estructura metodológica, y estaría **conectada con otras aplicaciones del Sistema de Información Económico-Financiera** de la CARM. Estas herramientas permitirán por lo tanto desarrollar los análisis determinantes de la catalogación del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género.

6.2. El Informe presupuestario de impacto de género de los Programas 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR, del Servicio 1802 D.G.DE FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del Programa 313F: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS del Servicio 5102 DG PERSONAS CON DISCAPACIDAD del IMAS

Para su realización hemos adoptado método de las tres erres (3Rs) por ser una herramienta desarrollada originalmente para revisar o analizar un sector o área de la política (pero que podemos aplicar a cualquier política, proyecto o intervención) desde la perspectiva de género con el fin de garantizar:

- Su mayor contribución a la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres; al cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad y a la disminución de la brecha de género en los ámbitos a los que afecte.
- Su mayor eficacia económica

El método persigue recabar información y datos de forma sistemática, sobre la posición y situación de hombres y mujeres en contextos concretos vinculados al área (o intervención) analizada.

Las 3 R corresponden a: REPRESENTACIÓN, REALIDADES y RECURSOS-RESULTADOS, como se ha expuesto.

En la sección de **Realidad** se presenta un diagnóstico de la situación de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad murciana relativa al ámbito de actuación de la CPSFyM y del IMAS, centrando el análisis de la Realidad en el desarrollo de las capacidades en nuestra Región. En el de **Representación** se analizaría la presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles de la Consejería y del IMAS. Dado que estos datos no están a nuestra disposición, en esta guía se plantea las operaciones que se habrán de realizar para obtener los indicadores que midan el estado de mujeres y hombres en cualquier consejería de la CARM. En la sección de **Recursos-Resultados** se examina desde una perspectiva de género la asignación de recursos para cada uno de los programas del presupuesto de la CPSFyM y del IMAS, así como las actuaciones e indicadores en relación con la pertinencia y relevancia de género.

Se pretende analizar cómo inciden las diferentes asignaciones presupuestarias en la igualdad de género utilizando como **unidad metodológica de análisis el programa presupuestario**.

6.2.1. Realidad

El capítulo **Realidad** del presente Informe de Impacto de Género que acompaña al proyecto de los Presupuestos de la CPSFyM y del IMAS para el ejercicio 2025 ofrece un diagnóstico objetivo y cuantificado de determinados aspectos económicos y sociales de la sociedad murciana, analizando cómo estos siguen siendo aún sensibles al género.

Cada vez está más aceptado que medir el desarrollo humano y económico y el progreso de la sociedad únicamente en términos de renta es inadecuado (PNUD, 2009, 2010; OCDE, 2013a, 2013b; Comisión Europea, 2013; OCDE, 2023). Aunque no cabe duda de que las mediciones de la renta siguen siendo importantes para muchos fines políticos, podría decirse que no ofrecen una correcta y suficiente visión cual es el nivel de bienestar actual y futuro de las personas a las que afecta.

El indicador principal de las cuentas nacionales que mide el desarrollo humano y económico y el progreso de la sociedad en términos de renta es el Producto Interior Bruto (PIB), pero no incluye determinados tipos de actividades en las que el dinero no cambia de manos, como el trabajo doméstico no remunerado (cocinar, limpiar, cuidado de otras personas) y los servicios digitales gratuitos, o medidas no económicas de bienestar como los resultados sanitarios, la seguridad personal y las conexiones o redes sociales de las personas, a pesar de que estos aspectos no económicos son muy valorados por las personas porque mejoran la calidad de vida (Stiglitz, Fitoussi y Durand, OCDE, 2018).

Por lo tanto, como se ha demostrado que el PIB es un indicador inadecuado para medir el bienestar por sí solo, se ha hecho necesario formular un indicador que se relacione más con la experiencia humana y esté más relacionado con el bienestar que experimentan las personas (PNUD, 1990; Comisión Europea, 2013; OCDE, 2023).

Esto significa que el desarrollo económico y el bienestar no dependen únicamente de la disponibilidad de bienes y servicios, sino también de la calidad de la salud física y mental, las relaciones, el ocio, la movilidad y el conjunto de capacidades de las personas para disfrutar de una vida satisfactoria.

En la actualidad existe una convergencia mundial en torno a marcos conceptuales multidimensionales para el bienestar humano. La medición del bienestar hace uso de datos objetivos existentes, pero también implica la generación de datos subjetivos que tienen en cuenta las propias aspiraciones de las personas y sus evaluaciones de sus experiencias de desarrollo (OCDE, 2023).

La iniciativa de la Comisión Europea, *Beyond GDP*, refleja este giro discursivo y analítico en la conceptualización del desarrollo económico y la centralidad del bienestar individual y colectivo. Un objetivo principal de *Beyond GDP* es el desarrollo de indicadores claros y accesibles que sean más inclusivos de los aspectos ambientales y sociales del progreso y, por lo tanto, más capaces de abordar los desafíos globales del siglo XXI, como el cambio climático, la pobreza, el agotamiento de los recursos, la salud y la calidad de vida.

El concepto de bienestar utilizado en este apartado reconoce el amplio debate sobre la definición de bienestar (OCDE, 2013a 2013b; PNUD, 1990; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009; Stiglitz, Fitoussi y Durand, 2018) que ha variado desde una definición basada únicamente en los ingresos hasta contemplar diferentes dimensiones del bienestar vinculados al proceso de presentación de informes e integración de indicadores de bienestar en el proceso presupuestario (OCDE, 2023).

Este segundo enfoque sobre el progreso económico vinculado al bienestar parte de un concepto de desarrollo humano centrado en el desarrollo de las capacidades de todas las personas, *capability approach*, propugnado por Sen (1980, 1985 y 1985a) y Nussbaum (1993 y 2002). Según estos autores, el bienestar y el desarrollo no se deben medir en función de los recursos disponibles sino de lo que las personas son realmente capaces de hacer o de ser. Ello significa que los indicadores que han de ser tenidos en cuenta para valorar el desarrollo económico y el progreso han de proporcionar información directa sobre la calidad de vida, el bienestar, el nivel de satisfacción de las necesidades individuales y colectivas y sobre las libertades que las personas pueden disfrutar; definiendo además un mínimo, por debajo del cual no se considera posible que las personas puedan alcanzar un nivel acorde con lo exigible por la dignidad humana.

Según esta visión, el enfoque de las capacidades humanas es el único que permite un modelo económico y social sostenible y justo, ofreciendo un marco normativo amplio para la evaluación y calificación del bienestar de las personas y de la organización social, para el diseño de las políticas públicas y para realizar propuestas de cambios sociales en una colectividad organizada (Robeyns, 2005). Desde esta óptica, el reconocimiento de la situación diferenciada de mujeres y hombres en términos de bienestar y de desarrollo de sus capacidades ha de ser uno de los elementos decisivos de las políticas y las actuaciones públicas relativas a las infraestructuras.

La eliminación de la posición de desventaja de las mujeres en relación con los hombres -en términos de satisfacción de necesidades, de bienestar y de acceso y control sobre los factores de producción, por ejemplo- implica una actuación tendente a una mayor igualdad de oportunidades y de resultados (Villota et al, 2009). Las políticas públicas juegan un papel fundamental para que se produzcan, o no, cambios en la actual división sexual del trabajo. Dado que la base fundamental de la actual situación de desigualdad de oportunidades se ancla en esa asignación de roles diferenciados, cualquier actuación que altere positivamente tal división propiciará la definición de un nuevo modelo de desarrollo equitativo desde el punto de vista del género.

Para la realización del apartado **Realidades**, presentamos los datos sobre 6 áreas concretas, las cuales, en la terminología de Nussbaum y Sen se denominan capacidades, y, su nivel de desarrollo determinará será el bienestar de la población murciana. Estas son salud física y mental; relaciones sociales; educación; cuidados y trabajo doméstico; empleo y entorno, sobre los que se han elaborado un total de 17 gráficos y 23 tablas, ofreciendo un gran número de variables y series temporales sobre las mismas.

La plena integración de la perspectiva de género requiere de un conocimiento profundo de la realidad de la sociedad murciana. Solo mediante la identificación del grado de desarrollo de las capacidades de las personas en la Región de Murcia, lo que implica de sus factores económicos y sociales será posible diseñar e implementar políticas públicas eficaces para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, en el presente apartado se pretende proporcionar información en este sentido y respecto a seis bloques fundamentales: la salud física y mental, las relaciones laborales, la educación, el cuidado y el trabajo doméstico, el empleo, y el entorno. En cuanto a la **salud física y mental**, se analizan las cifras referentes al deporte escolar según el tipo de actividad, la esperanza de vida con y sin condiciones crónicas de salud, así como los ingresos hospitalarios clasificados según los diferentes capítulos de enfermedades. Además, se examina la población en riesgo de pobreza y exclusión social, la privación material severa, la evolución de las personas sin hogar y la distribución de ingresos por deciles de renta. Por otro lado, y lo que respecta a las **relaciones sociales**, se abordan los patrones de uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). En el bloque relativo a la **educación**, se aborda el abandono temprano de la formación entre los jóvenes de 18 a 24 años, así como el alumnado matriculado en los distintos ciclos de enseñanza. También se contabilizan las tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio y se desglosa el perfil del profesorado en enseñanzas de régimen general y del personal docente e investigador (PDI) en las universidades públicas de la Región de Murcia. Por último, se considera la población en función de su adecuación al puesto de trabajo, distinguiendo entre sobrecualificación, ajuste e infracualificación.

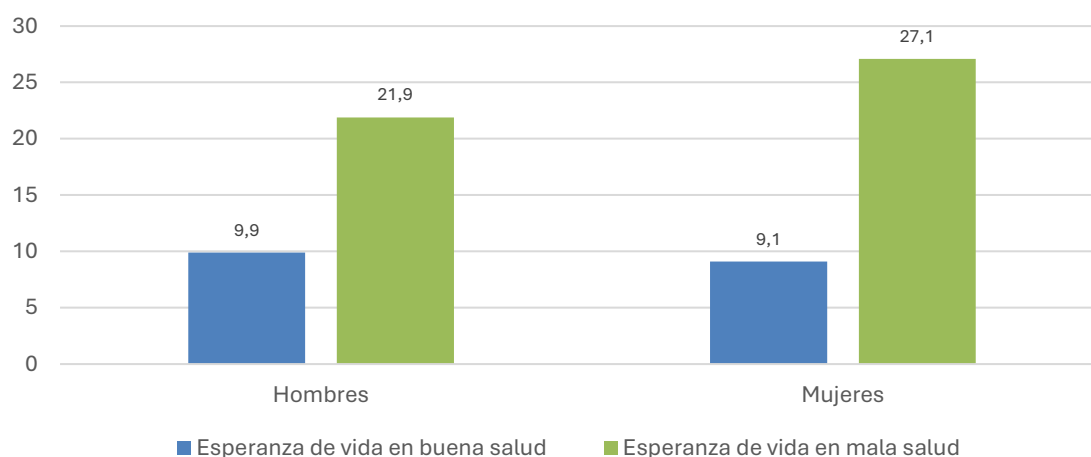
Respecto al **cuidado y al trabajo doméstico**, se hace un análisis de la población inactiva por motivos principales, la población ocupada según tipo de jornada y el acceso a prestaciones por nacimiento y cuidado de menores, junto con las excedencias por cuidado de familiares. En sexto lugar, en el bloque que alude al **empleo** se analizan las tasas de actividad y empleo, desglosadas por sexo y grupos de edad, así como la brecha de género en la tasa de empleo. Así mismo, se considera el personal empleado en I+D, clasificándolo por ocupación, sector de ejecución y disciplina científica, con especial atención al sector público y la enseñanza superior. También se examinan las tasas de paro, incluyendo el desempleo de larga duración, y la población asalariada, que se clasifica según el tipo de contrato y se distingue entre los sectores público y privado. Asimismo, se consideran las brechas salariales de género y la ganancia media anual por trabajador, diferenciadas por sexo y sector de actividad. Se incluye, además, el número de pensiones según clase y sexo. Por último, y en lo que respecta al **entorno**, se analiza el porcentaje de mujeres gerentes por sector industrial y su participación en los órganos de gobierno de la Región de Murcia.

A. Salud física y mental

Aunque la esperanza de vida sea un indicador ampliamente usado para medir la salud de una población, en un contexto de bajas tasas de mortalidad, como es el caso de España, una mayor longevidad puede suponer un número superior de años vividos en mala salud (Rentería y

Zueras, 2022)²³. Por eso es importante medir también los años que se espera pasar en buena y mala salud. En este sentido, y en lo que respecta a la **esperanza de vida sin y con condiciones crónicas de salud**, en el Gráfico 1 se muestra los contrastes que existen en la Región de Murcia a los 50 años de edad de hombres y mujeres en 2019. En términos de esperanza de vida en buena salud, los hombres presentan un promedio de 9,9 años, mientras que las mujeres tienen 9,1 años, lo que representa una diferencia de 0,8 años menos para las mujeres. Por otro lado, la esperanza de vida en mala salud es significativamente mayor en mujeres, con 27,1 años frente a los 21,9 años de los hombres, una diferencia de 5,2 años. Este dato podría sugerir que las mujeres, aunque tienden a vivir más tiempo, pasan una proporción más considerable de su vida haciendo frente a enfermedades crónicas, discapacidades u otros problemas de salud.

Gráfico 1. Esperanza de vida sin y con condiciones crónicas de salud en 2019. Región de Murcia



Fuente: Rentería, E., y Zueras, P. (2022) a partir de la European Health Interview Survey 2019 e INE.

En lo que respecta al número de **enfermos y enfermas dados de alta en los hospitales** de la Región de Murcia durante 2022, el primer dato a subrayar es que las mujeres representan una mayor proporción de las altas hospitalarias (51,9 %) en comparación con los hombres (48,1 %). Sin embargo, en áreas específicas, como las enfermedades cardiovasculares y respiratorias, los hombres lideran las tasas de hospitalización, representando el 58,4 % y el 55,8 %, respectivamente, igual que sucede en el ámbito de las enfermedades mentales y del comportamiento (55,7 % de los hombres frente al 44,3 % de las mujeres). Asimismo, la distribución de las altas en enfermedades musculoesqueléticas, metabólicas y del sistema endocrino es más equilibrada, aunque con ligeros sesgos hacia las mujeres, lo que podría estar vinculado a las enfermedades crónicas relacionadas con la edad, que suelen afectar más a las mujeres debido a su mayor esperanza de vida.

²³ Rentería, E., y Zueras, P. (2022). Gasto sanitario público y esperanza de vida: una inversión saludable. *Perspectives Demogràfiques*, 29, 1-4.

Tabla 1. Enfermos dados de alta en los hospitales según capítulos (CIE-10-MC) y sexo, Región de Murcia, 2022 (unidades y porcentaje)

	Total	H.	M.	H. (%)	M. (%)
Total	157.280	75.644	81.636	48,1	51,9
0100 Ciertas Enfermedades Infecciosas y Parasitarias A00-B99, U07.1	9.296	5.169	4.127	55,6	44,4
0200 Neoplasias C00-D49	14.195	7.397	6.798	52,1	47,9
0300 Enfermedades de la Sangre, de los Órganos Hematopoyéticos y Ciertos Trastornos que afectan al Mecanismo Inmunitario D50-D89	1.311	701	610	53,5	46,5
0400 Enfermedades Endocrinas, Nutricionales y Metabólicas E00-E89	3.296	1.607	1.689	48,8	51,2
0500 Trastornos Mentales y de Comportamiento F01-F99	3.363	1.873	1.490	55,7	44,3
0600 Enfermedades del Sistema Nervioso G00-G99	4.479	2.339	2.140	52,2	47,8
0700 Enfermedades del Ojo y sus Anexos H00-H59	559	288	271	51,5	48,5
0800 Enfermedades del Oído y de la Apófisis Mastoides H60-H95	599	285	314	47,6	52,4
0900 Enfermedades del Aparato Circulatorio I00-I99	18.076	10.552	7.524	58,4	41,6
1000 Enfermedades del Aparato Respiratorio J00-J99	13.755	7.676	6.079	55,8	44,2
1100 Enfermedades del Aparato Digestivo K00-K95	18.908	10.690	8.218	56,5	43,5
1200 Enfermedades de la Piel y del Tejido Subcutáneo L00-L99	1.813	957	856	52,8	47,2
1300 Enfermedades del Sistema Osteomuscular y del Tejido Conjuntivo M00-M99	11.097	5.480	5.617	49,4	50,6
1400 Enfermedades del Aparato Genitourinario N00-N99	12.323	5.989	6.334	48,6	51,4
1500 Complicaciones del Embarazo, Parto y Puerperio O00-O9A	15.057		15.057		100,0
1600 Ciertas Enfermedades con Origen en el Período Perinatal P00-P96	1.610	943	667	58,6	41,4
1700 Anomalías Congénitas Q00-Q99	895	482	413	53,9	46,1
1800 Síntomas, Signos y Hallazgos Anormales Clínicos y de Laboratorio, no clasificados en otra parte R00-R99	6.573	3.708	2.865	56,4	43,6
1900 Lesiones Traumáticas, Envenenamientos y Otras Consecuencias de Causas Externas S00-T88	14.920	7.802	7.118	52,3	47,7
2100 Factores que influyen en el Estado de Salud y Contacto con los Servicios Sanitarios Z00-Z99	4.849	1.531	3.318	31,6	68,4
Altas sin diagnóstico	306	175	131	57,2	42,8

Fuente: INE. Encuesta de Morbilidad Hospitalaria.

En lo que respecta al **deporte escolar**, en términos generales las niñas representan el 41,1 % del total de participantes, lo que, de entrada, indica una brecha de género evidente. Sin embargo, esta disparidad varía según el deporte. Por ejemplo, las niñas dominan claramente en "Fútbol 8", donde constituyen el 100 % de las participantes, aunque el número total es bajo. Otros deportes donde las niñas superan a los hombres son el "Vóley playa" (57,6 % niñas) y el "Voleibol" (56,0 % niñas). En contraste, los deportes tradicionalmente asociados con la fuerza física y la competición intensa, como el "Boxeo" (32,4 % niñas), "Triatlón" (28,9 %) y "Rugby Cinta" (40,5 %), muestran una participación femenina significativamente baja. Otro aspecto relevante es la baja participación femenina en deportes de equipo como el "Baloncesto" (25,1 % niñas) y el "Fútbol Sala" (22,0 % niñas). Por otro lado, disciplinas individuales como el "Jugando al Atletismo" (48,0 % niñas) y la "Orientación" (48,2 % niñas) presentan una participación más equitativa. Es interesante observar que, entre los deportes más asociados

con habilidades cognitivas, como el "Dominó" (46,9 % niñas) y el "Ajedrez" (24,3 % niñas), también reflejan brechas de género, aunque en diferentes magnitudes.

Tabla 2. Deporte escolar: participantes individuales según tipo de deporte, categorías y sexo, Región de Murcia, 2019/2020 (unidades)

	Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres
Total	35.147	24.475	41,1
Fútbol 8	0	69	100,0
Vóley playa	61	83	57,6
Voleibol	903	1.147	56,0
Mate	1.307	1.249	48,9
Orientación	538	500	48,2
Jugando al Atletismo	3.835	3.541	48,0
Nano, Nana, Práctica Grecorromana	643	586	47,7
Dominó	111	98	46,9
Bádminton	556	447	44,6
Atletismo	2.281	1.798	44,1
Cross	14.047	10.908	43,7
Petanca	146	105	41,8
Rugby Cinta	157	107	40,5
Baloncesto 3x3	823	503	37,9
Balonmano	1.294	682	34,5
Duatlón	227	115	33,6
Boxeo	23	11	32,4
Triatlón	27	11	28,9
Multideporte	1.127	421	27,2
Baloncesto	1.606	537	25,1
Ajedrez	665	213	24,3
Fútbol Sala	4.024	1.138	22,0
Tenis mesa	746	206	21,6

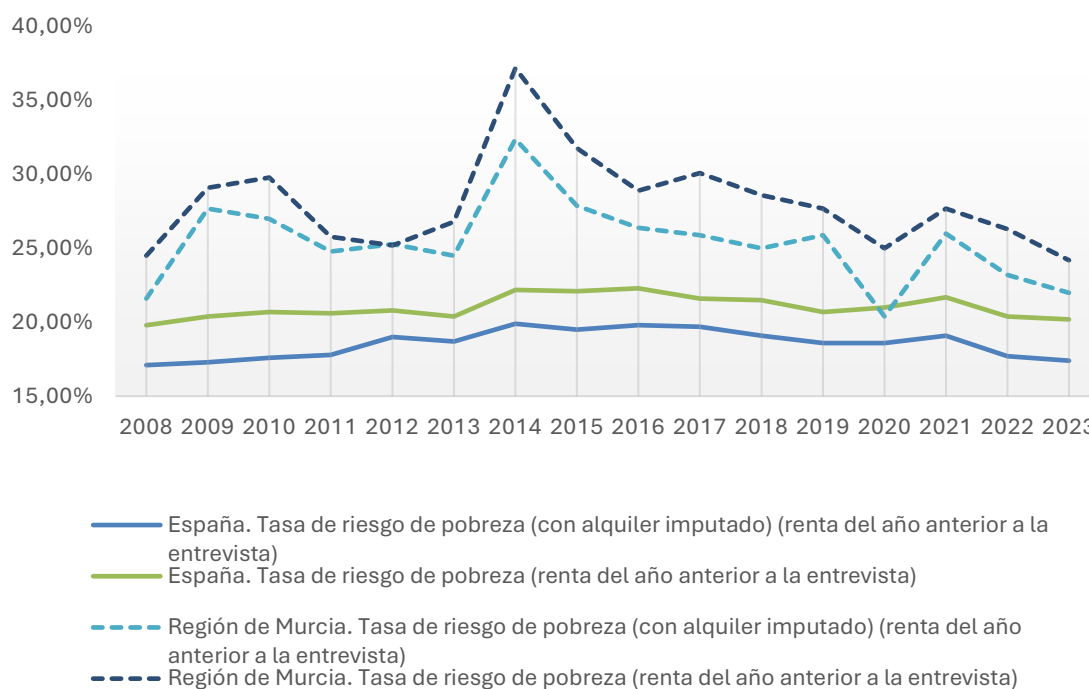
Nota:

Durante el curso 2020-2021, no fue convocado el programa de Actividad Física y Deporte en Edad Escolar de la Región de Murcia, debido a las restricciones mantenidas con motivo de la Pandemia de COVID-19.

Fuente: Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes. Dirección General de Deportes. CARM.

El análisis del **riesgo de pobreza** en España y en la Región de Murcia permite observar las tendencias y las fluctuaciones de uno de los indicadores más relevantes en lo que respecta a la desigualdad social y económica. Sin embargo, la falta de desagregación por género en los datos limita la capacidad de evaluar las desigualdades específicas entre hombres y mujeres, lo que pone de relieve la necesidad de adoptar una perspectiva de género en este tipo de estudios. En términos generales, la tasa de riesgo de pobreza en España ha mostrado variaciones moderadas, alcanzando picos en momentos de crisis económica, como en 2012, cuando aumentó hasta el 20,8% sin alquiler imputado. Por su parte, la Región de Murcia presenta una tendencia más acentuada, con cifras que superan la media nacional. En 2014, por ejemplo, el riesgo de pobreza sin alquiler imputado llegó al 37,2%, lo que pone de manifiesto una mayor vulnerabilidad estructural de la Región.

Gráfico 2. Riesgo de pobreza, 2008-2023, España y Región de Murcia (%)



Fuente: Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de INE, Indicadores de Calidad de Vida.

La **población en riesgo de pobreza y/o exclusión social** (AROPE, At risk of poverty and/or exclusion) en la Región de Murcia muestra una tendencia variable entre los años 2020 y 2022, con fluctuaciones tanto en las tasas generales como en las diferencias observadas entre hombres y mujeres. En términos absolutos, la población total de la Región de Murcia experimentó un crecimiento continuo durante el período analizado, pasando de 1.511.251 personas en 2020 a 1.531.878 en 2022. Este aumento fue similar para hombres y mujeres, lo que refleja una distribución casi equitativa entre ambos géneros. Sin embargo, al observar los indicadores relacionados con el riesgo de pobreza y exclusión social, pueden apreciarse diferencias significativas.

En el año 2020, el porcentaje de mujeres en situación AROPE fue del 31,4%, superior al 29,0% registrado entre los hombres. Esta brecha, aunque no es muy amplia, indica una mayor vulnerabilidad económica y social entre las mujeres. En términos absolutos, 237.055 mujeres se encontraban en esta situación, frente a 219.069 hombres. El año 2021 marcó un incremento notable en el porcentaje AROPE tanto para hombres como para mujeres, coincidiendo con un aumento general en la Región hasta el 33,8%. Curiosamente, la brecha de género se redujo ligeramente, con un 34,2% de los hombres afectados frente al 33,4% de las mujeres. Este cambio podría estar relacionado con los efectos económicos y sociales de la pandemia de COVID-19, que impactaron de manera más uniforme a la población en general, mitigando temporalmente las disparidades de género. Para 2022, el porcentaje AROPE global descendió al 31,0%, y las diferencias de género volvieron a manifestarse. Las mujeres registraron una tasa del 31,1%, ligeramente superior al 30,9% de los hombres. De este modo, y aunque la brecha

entre hombres y mujeres no es muy amplia en términos porcentuales, las mujeres presentan tasas de riesgo de pobreza ligeramente superiores en dos de los tres años analizados.

Tabla 3. Población en Riesgo de pobreza y/o exclusión social, AROPE (Agenda 2030), Región de Murcia (unidades y porcentaje)

	2020	2021	2022
Población total	1.511.251	1.518.486	1.531.878
Hombres	756.699	760.362	767.408
Mujeres	754.552	758.124	764.470
% AROPE	30,20%	33,80%	31,00%
% Hombres	29,00%	34,20%	30,90%
% Mujeres	31,40%	33,40%	31,10%
AROPE (Abs.)	456.143	513.283	475.019
Hombres	219.069	260.083	237.430
Mujeres	237.055	253.208	237.587

Fuente: European Anti-Poverty Network (2023). El estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030, 2015-2022.

En cuanto a la **privación material y social severa** (PMSS) en la Región de Murcia (Tabla 4), si bien la población total aumentó progresivamente en el tiempo, pasando de 1.511.251 en 2020 a 1.531.878 en 2022, la proporción de personas en situación de PMSS disminuyó del 9,20% en 2020 al 5,30% en 2022. Sin embargo, este descenso no fue homogéneo entre hombres y mujeres. En términos absolutos, las mujeres representaron una proporción mayor de personas en situación de PMSS en 2020 y 2021, aunque en 2022 esta tendencia se invirtió. En 2020, el número de mujeres en esta situación (76.262) fue significativamente superior al de los hombres (62.772), lo que implica que las mujeres tenían una mayor vulnerabilidad relativa. Este patrón se mantuvo en 2021, con 74.511 mujeres en comparación con 81.012 hombres. Sin embargo, en 2022, la cifra de hombres afectados (46.794) superó a la de mujeres (34.276). La proporción relativa también evidencia esta diferencia. En 2020, el 10,10% de las mujeres estaban en PMSS frente al 8,30% de los hombres, lo que refleja un mayor riesgo asociado al género femenino. En 2021, aunque ambos géneros mostraron aumentos en términos absolutos, la tasa relativa de hombres en PMSS superó a la de mujeres (10,70% frente a 9,80%), lo que podría sugerir que los hombres experimentaron un empeoramiento más rápido de sus condiciones socioeconómicas durante dicho año. Finalmente, en 2022, la brecha se revirtió notablemente, con un 6,10% de hombres frente a un 4,50% de mujeres en PMSS, indicando una mejora más acelerada para las mujeres.

Tabla 4. Privación material y social severa (PMSS), (Agenda 2030), por sexo. R. de Murcia

	2020	2021	2022
Población total	1.511.251	1.518.486	1.531.878
Hombres	756.699	760.362	767.408
Mujeres	754.552	758.124	764.470
% PMSS	9,20%	10,20%	5,30%
% Hombres	8,30%	10,70%	6,10%
% Mujeres	10,10%	9,80%	4,50%
PMSS (Abs.)	139.037	155.503	81.053
Hombres	62.772	81.012	46.794
Mujeres	76.262	74.511	34.276

Fuente: European Anti-Poverty Network (2023). El estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030, 2015-2022.

En cuanto a la evolución del **número de personas sin hogar**, en 2005, en la Región de Murcia, los hombres representaban el 94,6 % del total, frente a un 5,4 % de mujeres. Este patrón se replica a nivel nacional, donde los hombres constituyen el 82,7 % y las mujeres el 17,3 %, lo que reflejan una marcada masculinización del sinhogarismo en dicho año, tanto a nivel regional como nacional. En 2012, sin embargo, se observa una disminución general en el número de personas sin hogar en la Región de Murcia, aunque con un cambio significativo en la distribución por género. El porcentaje de hombres sin hogar cae al 77,9 %, mientras que el de mujeres aumenta al 22,1 %. A nivel nacional, aunque la proporción de hombres también disminuye ligeramente al 80,3 %, el aumento del porcentaje de mujeres es menos pronunciado (19,7 %). No obstante, en 2022 las cifras totales vuelven a aumentar en ambas regiones: en la Región de Murcia, los hombres representan el 84,7 % y las mujeres el 15,3 %, mientras que en el conjunto de España los hombres constituyen el 76,7 % y las mujeres el 23,3 %.

Tabla 5. Evolución del número de personas sin hogar según sexo, Región de Murcia y España (unidades y porcentaje)

	Región de Murcia		España	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
2005				
Total	680	100,0	21.900	100,0
Hombres	643	94,6	18.111	82,7
Mujeres	37	5,4	3.790	17,3
2012				
Total	429	100,0	22.938	100,0
Hombres	334	77,9	18.425	80,3
Mujeres	95	22,1	4.513	19,7
2022				
Total	618	100,0	28.552	100,0
Hombres	523	84,7	21.900	76,7
Mujeres	94	15,3	6.652	23,3

Fuente: INE. Encuesta sobre las Personas Sin Hogar.

Si se analiza el número de **personas por decil de renta por unidad de consumo** en la Región de Murcia, en el decil más bajo de ingresos (D1), la proporción de hombres y mujeres es similar, si bien se observa un ligero aumento para ambos géneros a lo largo del tiempo. En 2022, los hombres en D1 representan el 12,8%, mientras que las mujeres constituyen el 12,1%. En D2, los hombres experimentan una notable variabilidad, pasando del 12,4% en 2020 al 15,1% en 2021 y descendiendo al 13% en 2022. En contraste, la proporción de mujeres en este decil es más estable, con un leve incremento en 2022 (13,4%). En D3, las mujeres muestran una representación más alta que los hombres en 2020 (17,8% frente a 16%), pero ambos géneros ven un descenso en este grupo en los años siguientes: en 2022 los hombres caen al 11%, mientras que las mujeres se sitúan en el 13,1%. Los tramos intermedios (D4-D8) representan la mayoría de la población para ambos géneros y se mantienen relativamente estables con ligeros incrementos en los tres años analizados. Sin embargo, los hombres tienen una proporción ligeramente mayor en estos deciles, alcanzando el 51,8% en 2022 frente al 50,8% de las mujeres. En los deciles más altos de renta, D9 y D10, se observan diferencias en hombres y mujeres. En D9, la proporción de hombres y mujeres se mantiene relativamente cercana, con una leve convergencia en 2022, donde ambos géneros alcanzan un 6,8%. En el decil más alto (D10), las diferencias son más marcadas. Los hombres presentan una mayor representación, alcanzando un 4,5% en 2022, mientras que las mujeres se quedan en un 3,8%. Si bien dicha brecha no parece amplia en términos absolutos, su persistencia a lo largo de los años podría reflejar ciertas barreras o frenos que limitan el acceso de las mujeres a los tramos más elevados de ingresos.

Tabla 6. Personas por decil de renta por unidad de consumo, Región de Murcia (%)

Total	2020	2021	2022
D1	11,50	11,80	12,40
D2	12,60	14,00	13,20
D3	16,90	12,80	12,10
D4-D8	48,20	50,50	51,30
D9	6,10	7,20	6,80
D10	4,70	3,60	4,20
Hombres			
D1	11,10	11,80	12,80
D2	12,40	15,10	13,00
D3	16,00	11,50	11,00
D4-D8	48,90	50,30	51,80
D9	6,40	7,40	6,80
D10	5,10	4,00	4,50
Mujeres			
D1	11,90	11,80	12,10
D2	12,80	12,90	13,40
D3	17,80	14,20	13,10
D4-D8	47,50	50,70	50,80
D9	5,70	7,00	6,80
D10	4,30	3,30	3,80

Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida.

B. Relaciones sociales

En lo que respecta al **uso de la tecnología**, y en cuanto al uso general de Internet en los últimos tres meses, los porcentajes entre hombres y mujeres en la Región de Murcia en el año 2022 son muy similares, con un 92,7% y un 94,3% respectivamente. A nivel nacional, ambos géneros alcanzan el mismo porcentaje (94,5%). La frecuencia de uso semanal y diario muestra, por otro lado, una tendencia similar. En la Región de Murcia, un 90,8% de los hombres y un 93,8% de las mujeres utilizaron Internet al menos una vez por semana. Sin embargo, a nivel de uso diario, los hombres (83,9%) están por debajo de las mujeres (87,5%), siendo, a nivel nacional, los datos más equilibrados, con porcentajes similares entre hombres y mujeres. En cuanto al comercio electrónico, en la Región de Murcia, un porcentaje muy similar de hombres y mujeres (54,0% y 53% respectivamente) compró online, siendo estos datos muy similares a los nacionales (55,1% frente al 55,4%). Finalmente, el uso del teléfono móvil en los últimos tres meses muestra unos resultados muy similares en ambos géneros y en ambas regiones. En la Región de Murcia, el 99,6% de las mujeres utiliza el móvil, frente al 98,6% de los hombres, mientras que en España lo hacen el 99,3% de las mujeres y el 99,2% de los hombres.

Tabla 7. Porcentaje de personas (16 a 74 años) según sexo y tipo de uso de TIC, Región de Murcia y España, 2022

	Total		Hombres		Mujeres	
	R. Murcia	España	R. Murcia	España	R. Murcia	España
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	93,5	94,5	92,7	94,5	94,3	94,5
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	92,3	92,9	90,8	93,0	93,8	92,8
Personas que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana)	85,7	87,1	83,9	87,1	87,5	87,1
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	53,5	55,3	54,0	55,1	53,0	55,4
Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses	99,1	99,2	98,6	99,2	99,6	99,3

Fuente: INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares.

C. Educación

Si se analizan el porcentaje de **personas de entre 18 y 24 años que abandona la educación-formación de manera prematura** sobre el total de la población de dicha edad en el año 2023, el porcentaje total de abandono para España es del 13,62 %. Sin embargo, al desagregar los datos por género, las mujeres presentan un porcentaje notablemente menor (11,31 %) en comparación con los hombres (15,8 %), por lo que éstos tienen una mayor propensión a

abandonar prematuramente la educación o formación que las mujeres. En la Región de Murcia, la situación es aún más acentuada. El porcentaje total de abandono prematuro asciende al 19,02 %, lo que supera significativamente la media nacional. Al analizarlo por sexo, se observa que las mujeres tienen una tasa del 15,84 %, mientras que los hombres alcanzan el 21,81 %, por lo que, si bien las mujeres muestran unas tasas de abandono superiores a la media nacional, el problema es mucho más grave entre los hombres.

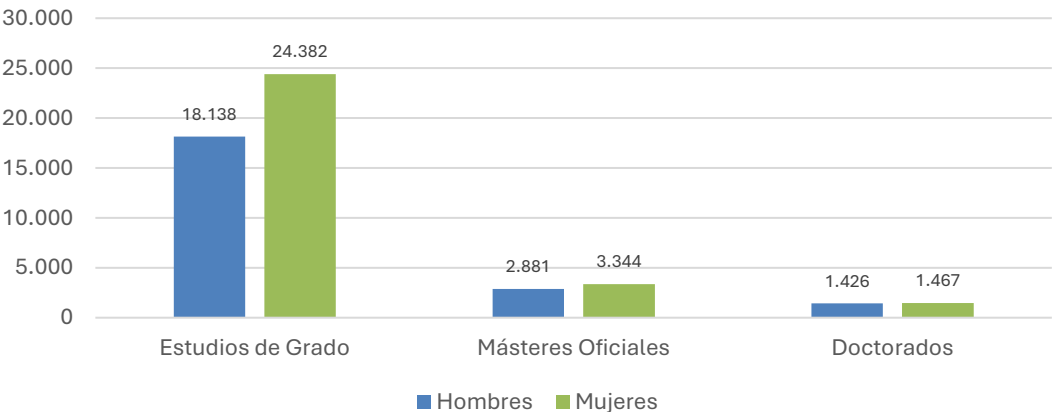
Tabla 8. Personas de 18-24 años, total y de cada sexo, que abandona la educación-formación de manera prematura (s/ total población 18-24 años), 2023 (%)

	Total	Hombres	Mujeres
España	13,62	15,8	11,31
Región de Murcia	19,02	21,81	15,84

Fuente: Caixabank Dualiza. Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>.

En cuanto al **alumnado matriculado en 1er, 2do y 3er Ciclo** en la Región de Murcia durante el curso académico 2023-2024, en el caso de los estudios de Grado, las mujeres representan una clara mayoría. De los 42.520 estudiantes matriculados, 24.382 son mujeres, lo que equivale a un 57,35%, mientras que los hombres, con 18.138 matriculados, constituyen el 42,65%. Al analizar los Másteres Oficiales, se observa una distribución más equilibrada entre géneros, aunque las mujeres mantienen una ligera ventaja: de un total de 6.225 matriculados, 3.344 son mujeres, lo que representa el 53,73%, en comparación con los 2.881 hombres, que constituyen el 46,27%. Por último, en el nivel de Doctorado, la diferencia entre géneros es mínima, lo que indica una equidad casi total en este ámbito académico. De los 2.893 doctorandos, 1.467 son mujeres (50,71%) y 1.426 son hombres (49,29%).

Gráfico 3. Alumnado matriculado en 1er, 2do y 3er Ciclo. Región de Murcia, curso académico 2023-2024



Nota:

Curso 2023-2024: son datos provisionales.

Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Estadística de Estudiantes Universitarios.

La Tabla 9, por otro lado, ofrece una visión del **número de tesis doctorales aprobadas en la Región de Murcia** durante el año 2022, clasificadas según el ámbito de estudio, la universidad (pública o privada) y el sexo de los doctorandos y las doctorandas. Desde una perspectiva de género, este análisis permite identificar patrones y tendencias en la participación de hombres y mujeres en la educación superior de posgrado, evidenciando posibles desigualdades y áreas de mejora en la equidad de género en el ámbito académico. En términos generales, se observa un equilibrio casi equitativo entre hombres y mujeres en la obtención de doctorados. Del total de 392 tesis aprobadas, 194 correspondieron a hombres y 198 a mujeres. En las universidades públicas las cifras ascienden a 158 hombres y 164 mujeres, mientras que en las privadas hubo 36 hombres y 34 mujeres. Este equilibrio general, sin embargo, oculta disparidades significativas cuando se analizan las distintas áreas de estudio.

Tabla 9. Número de tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio, Región de Murcia, 2022 (unidades)

	Región de Murcia			Universidades públicas			Universidades privadas		
	T.	H.	M.	T.	H.	M.	T.	H.	M.
Total	392	194	198	322	158	164	70	36	34
Educación	29	16	13	27	16	11	2	-	2
Artes y humanidades	42	20	22	38	16	22	4	4	-
Ciencias sociales, periodismo y documentación	85	38	47	58	26	32	27	12	15
Negocios, administración y derecho	19	13	6	12	8	4	7	5	2
Ciencias	62	29	33	52	23	29	10	6	4
Informática	4	4	-	4	4	-	-	-	-
Ingeniería, industria y construcción	35	22	13	28	20	8	7	2	5
Agricultura, ganadería, silvicultura y veterinaria	15	9	6	15	9	6	-	-	-
Salud y servicios sociales	100	43	57	87	36	51	13	7	6
Servicios	1	-	1	1	-	1	-	-	-

Nota:

T.= total, H.= Hombres, M.= Mujeres.

Fuente: Ministerio de Universidades. Estadística de Tesis Doctorales.

En el ámbito de Salud y servicios sociales, por ejemplo, las mujeres tienen una presencia notablemente mayor. De las 100 tesis aprobadas en esta área, 57 fueron realizadas por mujeres y 43 por hombres, lo que sugiere una inclinación de las mujeres hacia disciplinas relacionadas con la salud y el bienestar social. Las Ciencias sociales, periodismo y documentación también muestran una mayor participación femenina. De 85 tesis aprobadas, 47 correspondieron a mujeres y 38 a hombres. En contraste, áreas como Ingeniería, industria y construcción presentan una menor representación femenina. De las 35 tesis aprobadas en este ámbito, 22 fueron realizadas por hombres y solo 13 por mujeres. La Informática es el área con la mayor brecha de género, puesto que, de las 4 tesis aprobadas, todas fueron realizadas por hombres, sin ninguna participación femenina. En el ámbito de las Ciencias, la participación de mujeres y

hombres es relativamente equilibrada, aunque con una ligera predominancia de las mujeres: de 62 tesis, 33 fueron realizadas por mujeres y 29 por hombres. El área de Educación muestra un equilibrio entre géneros, puesto que, de las 29 tesis aprobadas, 16 fueron realizadas por hombres y 13 por mujeres. Este equilibrio es significativo, considerando que la educación es un campo donde tradicionalmente las mujeres han tenido una mayor presencia en niveles inferiores, pero no necesariamente en el ámbito doctoral. Por último, el área de Negocios, administración y derecho presenta una predominancia masculina, dado que, de las 19 tesis aprobadas, 13 fueron realizadas por hombres y solo 6 por mujeres, sucediendo lo mismo en el área de Agricultura, ganadería, silvicultura y veterinaria, donde de las 15 tesis presentadas, 9 fueron hombres y 6 mujeres. Finalmente, en Artes y humanidades, las mujeres superan ligeramente a los hombres, con 22 tesis realizadas por ellas y 20 por hombres, de igual modo que en área de Servicios, donde se aprobó una única tesis realizada por una mujer.

En cuanto al **profesorado en enseñanzas de régimen general**, en los centros públicos se observa que las mujeres conforman una mayoría notable, representando aproximadamente el 71% del total del personal docente. Esto es especialmente relevante en la categoría de maestros, donde 8.445 mujeres ejercen frente a 2.132 hombres. En la educación secundaria, aunque la brecha de género no es tan pronunciada como en los niveles primarios, persiste una preponderancia femenina, con 4.366 mujeres frente a 2.968 hombres. Esta tendencia también se mantiene en otras categorías docentes, como el denominado "otro profesorado", que incluye roles específicos y menos frecuentes, donde las mujeres representan más del 85% del personal.

Tabla 10. Profesorado en Enseñanzas de Régimen General según cuerpo/categoría, centros y sexo, Región de Murcia, 2022/2023 (unidades)

	Total	Hombres	Mujeres
Total Centros públicos	20.188	5.794	14.394
Profesorado E. Secundaria	7.334	2.968	4.366
Profesorado Técnico de FP	1.105	538	567
Maestros	10.577	2.132	8.445
Otro profesorado	1.172	156	1.016
Total Centros privados	7.216	2.099	5.117
Profesor Titular	3.216	1.277	1.939
Adjunto, Agregado o Auxiliar	240	99	141
Profesor (Maestro)	3.395	711	2.684
Otro profesorado	365	12	353

Nota:

El personal con categoría de Catedrático de Enseñanza Secundaria está incluido en la categoría de Profesorado de E. Secundaria.

Fuente: CREM y Servicio de Evaluación y Calidad Educativa. Estadística de la Enseñanza no Universitaria.

Por el contrario, en los centros privados, si bien la participación femenina sigue siendo mayoritaria, existen diferencias ligeramente menos acentuadas en comparación con los

centros públicos. De un total de 7.216 docentes, 5.117 son mujeres, lo que equivale a un 71%. Sin embargo, en categorías como "profesor titular", los hombres tienen una presencia significativamente menor (1.277 hombres frente a 1.939 mujeres). En el caso de los profesores adjuntos, agregados o auxiliares en los centros privados, la presencia femenina vuelve a ser dominante, aunque con una proporción menos dispar (141 mujeres frente a 99 hombres). En otras categorías, como los maestros en centros privados, las mujeres también constituyen una mayoría clara, con 2.684 frente a 711 hombres.

Por otro lado, el análisis del número de **personal docente e investigador (PDI) en las universidades públicas de la Región de Murcia** para el período 2022-2023 revela una marcada desigualdad en la representación de hombres y mujeres, especialmente en las posiciones de mayor jerarquía académica. Aunque las mujeres están presentes en todas las categorías, su representación disminuye notablemente a medida que se asciende en la estructura jerárquica. En términos generales, los hombres predominan en el total del PDI en ambas universidades, reflejando un patrón de desigualdad persistente en el ámbito académico. En la Universidad de Murcia, los hombres constituyen casi el 60% del total de personal docente, mientras que en la Politécnica de Cartagena representan cerca del 77%. Esta tendencia se observa de manera constante tanto entre los funcionarios como entre los contratados.

En las categorías de funcionarios, la desigualdad es particularmente notoria en las posiciones de mayor rango, como los Catedráticos de Universidad (CU). En la Universidad de Murcia, menos de un tercio de los catedráticos son mujeres, y en la Politécnica de Cartagena la proporción es aún más baja, alcanzando apenas el 13%. En las posiciones de Titular de Universidad (TU), las mujeres, en la Universidad de Murcia constituyen el 40% de esta categoría, mientras que en la Politécnica de Cartagena apenas alcanzan el 23%. Estos datos sugieren la existencia de un embudo de género, donde las mujeres logran avanzar hasta ciertos niveles, pero encuentran barreras significativas para continuar su ascenso profesional. Por otro lado, en las categorías de contratados, las diferencias de género se mantienen, aunque las mujeres tienen una representación más equilibrada en algunas posiciones. Por ejemplo, en la Universidad de Murcia, las mujeres constituyen casi la mitad de los contratados doctores, aunque su participación en otros roles, como el de asociados, sigue siendo menor que la de los hombres. En la Politécnica de Cartagena, por otro lado, las mujeres representan un tercio de los contratados doctores y están significativamente menos representadas en otras categorías, como la de asociados.

Tabla 11. PDI en centros propios de universidades públicas según categoría de personal, Universidad y sexo, Región de Murcia, curso académico 2022/2023

	Universidades públicas			Universidad de Murcia			Universidad Politécnica de Cartagena		
	T.	H.	M.	T.	H.	M.	T.	H.	M.
PDI (total)	3.216	1.923	1.293	2.653	1.488	1.165	563	435	128
Funcionarios	1.417	913	504	1.103	663	440	314	250	64
Catedrático de Universidad (CU)	455	337	118	355	250	105	100	87	13
Titular de Universidad (TU)	904	542	362	715	397	318	189	145	44
Catedrático de Escuela Universitaria (CEU)	8	5	-	4	-	-	4	-	-
Titular de Escuela Universitaria (TEU)	50	29	21	29	14	15	21	15	6
Contratados	1.756	975	781	1.507	790	717	249	185	64
Ayudante Doctor	39	17	22	38	17	21	-	0	-
Contratado Doctor	351	177	174	285	138	147	66	39	27
Colaborador	21	17	4	10	7	-	11	10	-
Asociado	935	522	413	812	422	390	123	100	23
Asociado de C.C. de Salud	334	192	142	334	192	142	0	0	0
Sustituto	73	47	26	27	13	14	46	34	12
Eméritos	43	35	8	43	35	8	0	0	0

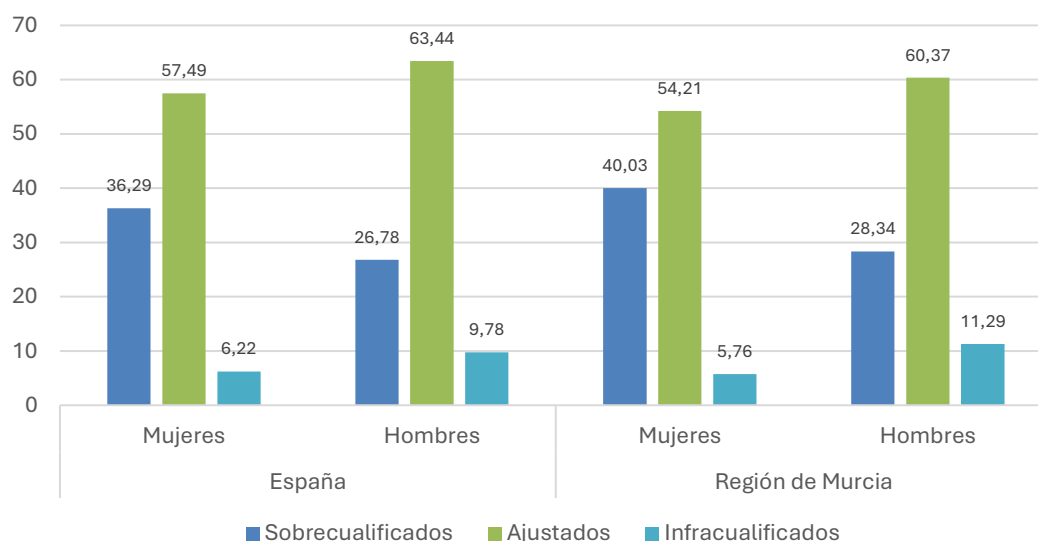
Nota:

Las celdas con guiones corresponden a datos omitidos para preservar el secreto estadístico.

Fuente: Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de las Universidades.

Por último, y en cuanto a la **población sobrecualificada, ajustada e infracualificada para su puesto de trabajo**, a nivel nacional, en España, las mujeres presentan un porcentaje de sobrecualificación significativamente más alto (36,29%) en comparación con los hombres (26,78%), lo que sugiere que un mayor número de mujeres posee niveles de educación o habilidades superiores a los requeridos por sus empleos. Por otro lado, y en cuanto al grupo de trabajadores ajustados, los hombres superan ligeramente a las mujeres (63,44% frente a 57,49%), lo que podría indicar que los hombres tienen mayores oportunidades para acceder a empleos adecuados a sus niveles de cualificación. En cuanto a la infracualificación, los hombres también presentan porcentajes más altos (9,78%) en comparación con las mujeres (6,22%), lo que podría reflejar, en parte, una mayor predisposición de éstos a aceptar empleos para los que no están completamente cualificados. En la Región de Murcia, las diferencias de género son aún más pronunciadas. Las mujeres registran un nivel de sobrecualificación del 40,03%, superando ampliamente a los hombres (28,34%). En el segmento de trabajadores ajustados, la brecha también favorece a los hombres (60,37% frente a 54,21%), lo que confirmaría un patrón similar al observado a nivel nacional. Por último, en el ámbito de la infracualificación, los hombres presentan un porcentaje considerablemente mayor (11,29%) en comparación con las mujeres (5,76%).

Gráfico 4. Población sobrecualificada, ajustada e infracualificada para su puesto de trabajo (%), 2023



Fuente: Caixabank Dualiza. Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>.

D. Cuidado y trabajo doméstico

En lo que respecta a la **población inactiva según clase principal de inactividad** y sexo, en la Región de Murcia en 2023, se puede observar -a partir de un total de 519,8 mil personas inactivas-, una distribución desigual entre hombres y mujeres, con una mayor representación femenina (303,1 mil mujeres frente a 216,7 mil hombres). Si se analizar por categorías, en la relativa a estudiantes se encuentra una ligera predominancia femenina, con 64,5 mil mujeres frente a 56,3 mil hombres. En contraste, el grupo de personas inactivas por jubilación o prejubilación muestra una realidad diferente. Aquí, los hombres son mayoría, con 110,7 mil frente a 68,4 mil mujeres, lo que podría estar relacionado a ciertos factores estructurales como la brecha de género en la participación laboral formal a lo largo de décadas, limitando el acceso de muchas mujeres a sistemas de pensiones contributivas, lo que no solo reflejaría desigualdades pasadas, sino que también perpetuaría diferencias económicas entre géneros en las etapas más avanzadas de la vida.

Una categoría que evidencia un fuerte componente de roles de género es la de las "labores del hogar", donde 109,6 mil mujeres se encuentran inactivas en comparación con solo 12,8 mil hombres. Este dato ilustra de manera contundente cómo la carga del trabajo doméstico no remunerado sigue recayendo de manera abrumadora sobre las mujeres. Por otro lado, en el caso de la incapacidad permanente, los hombres representan una proporción mayor, con 16,9 mil frente a 9,7 mil mujeres. Finalmente, en la categoría de personas inactivas con una pensión distinta a la jubilación, nuevamente predominan las mujeres, con 47,4 mil frente a 11,9 mil hombres, lo que podría relacionarse con las características de las pensiones de viudedad, las cuales tienden a beneficiar más a mujeres debido a su mayor esperanza de vida y a los patrones de dependencia económica asociados a generaciones anteriores.

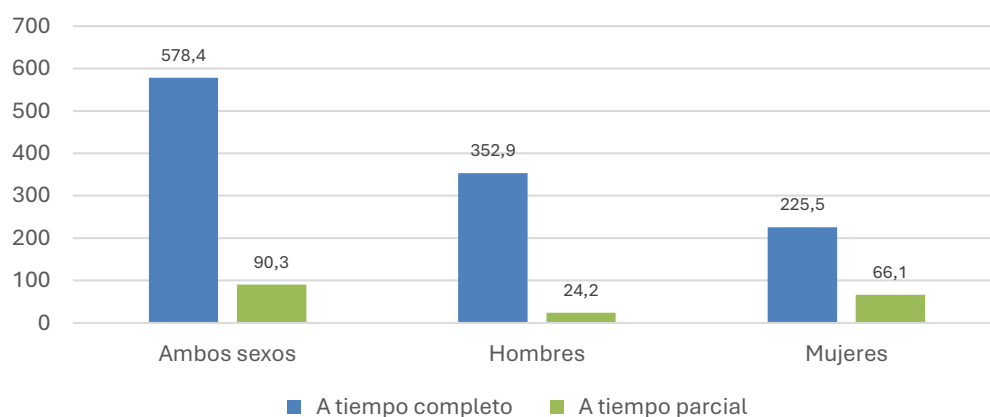
Tabla 12. Población inactiva según clase principal de inactividad y sexo, Región de Murcia, 2023 (miles de personas)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Población de 16 y más años	1.286,4	640,2	646,3
Población inactiva	519,8	216,7	303,1
Estudiante	120,8	56,3	64,5
Jubilación o prejubilación	179,1	110,7	68,4
Labores del hogar	122,4	12,8	109,6
Incapacidad permanente	26,6	16,9	9,7
Con pensión distinta a la de jubilación (o prej.)	59,3	11,9	47,4
Otras	11,7	8,2	3,5

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

En lo que respecta a la **población ocupada según tipo de jornada**, del total (668,6 mil personas), 377,1 mil son hombres y 291,6 mil son mujeres. Este dato inicial ya refleja una brecha de género en el empleo total, con una representación menor de las mujeres en el mercado laboral. Cuando se analiza el empleo a tiempo completo, las cifras muestran que 578,4 mil personas están empleadas bajo esta modalidad, con 352,9 mil hombres y 225,5 mil mujeres. Esto significa que los hombres constituyen una proporción significativa del empleo a tiempo completo, mientras que las mujeres están menos representadas. En el caso del empleo a tiempo parcial, la situación se invierte. De las 90,3 mil personas empleadas en este tipo de jornada, solo 24,2 mil son hombres, mientras que 66,1 mil son mujeres, lo que implica que las mujeres constituyen más de dos tercios de los empleos a tiempo parcial.

Gráfico 5. Población ocupada según tipo de jornada y sexo, Región de Murcia, 2023 (miles de personas)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

En lo que respecta a la **población asalariada según tipo de contrato** y sexo en la Región de Murcia (2023), ésta se distribuye de manera desigual, con 311,8 mil hombres frente a 253,0 mil mujeres. En términos de estabilidad contractual, los hombres predominan en los empleos indefinidos, con 261,9 mil frente a 196,4 mil mujeres, por lo que los hombres tienen mayor acceso a trabajos que ofrecen mayor seguridad y beneficios asociados. Por el contrario, en los empleos temporales, la situación se revierte, con una mayor cantidad de mujeres (56,6 mil) frente a hombres (49,9 mil). La tasa de temporalidad general refuerza esta observación. Mientras que en promedio el 18,9 % de la población asalariada tiene un contrato temporal, la diferencia de género es notable: 16,0 % en hombres frente a un 22,4 % en mujeres. Este porcentaje más alto en mujeres no solo subraya su mayor vulnerabilidad laboral, sino que también implica menores posibilidades de acceder a beneficios laborales o de avanzar profesionalmente.

Tabla 13. Población asalariada según tipo de contrato y sexo, Región de Murcia, 2023
(miles de personas)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de temporalidad (%)	18,9	16,0	22,4
Total	564,9	311,8	253,0
Indefinido	458,4	261,9	196,4
Temporal	106,5	49,9	56,6

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Si se consideran las **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor**, en la Región de Murcia se registraron un total de 18.450 prestaciones distribuidas entre los dos progenitores. Tal y como se señala en el *Informe 8 de Marzo* elaborado por UGT Región de Murcia (2024), de este total, 7.985 prestaciones fueron percibidas por el 1er progenitor, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el 43,3% del total de las prestaciones, y 10.465 prestaciones fueron percibidas por el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 2.480 prestaciones más reconocidas a favor del 2º progenitor, que representan el 56,7% del total de las prestaciones.

A nivel nacional, los datos son consistentes con esta tendencia. En España se concedieron 467.678 prestaciones, de las cuales 220.829 fueron asignadas al primer progenitor y 246.849 al segundo progenitor, dejando una diferencia de 26.020 prestaciones a favor de este último. El porcentaje de prestaciones del primer progenitor a nivel nacional es del 47,22 %, ligeramente superior al de la Región de Murcia.

Tabla 14. Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, España y Región de Murcia, 2023 (unidades y porcentajes)

	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre el total de prestaciones
R. Murcia	18.450	7.985	10.465	2.480	43,28
España	467.678	220.829	246.849	26.020	47,22

Fuente: Informe 8 de Marzo elaborado por UGT Región de Murcia (2024) a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Analizando las excedencias por cuidado de familiares, la siguiente tabla refleja una clara disparidad de género en la distribución de las mismas, observándose cómo las mujeres asumen de manera desproporcionada las responsabilidades de cuidado en comparación con los hombres. En la Región de Murcia, las mujeres representaron el 88,79 % de las solicitudes de excedencia, mientras que los hombres solo alcanzaron el 11,21 %. Este patrón de sobrerrepresentación femenina en las tareas de cuidado no es exclusivo de la región, ya que a nivel nacional la proporción de mujeres alcanzó un 84,04 %, frente al 15,96 % de los hombres. En términos absolutos, las mujeres de Murcia solicitaron 1.981 excedencias frente a las 250 de los hombres, cifras que a nivel nacional ascienden a 46.052 y 8.744 respectivamente. La brecha, en este caso, es abrumadora, resaltándose la persistencia de los roles tradicionales de género en los que se espera que las mujeres prioricen el cuidado de familiares por encima de sus carreras profesionales.

Tabla 15. Excedencias por cuidado de familiares, España y Región de Murcia, 2023 (unidades y porcentaje)

	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje de mujeres
Región de Murcia	1.981	250	2.231	88,79
España	46.052	8.744	54.796	84,04

Fuente: Informe 8 de Marzo elaborado por UGT Región de Murcia (2024) a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

E. Empleo

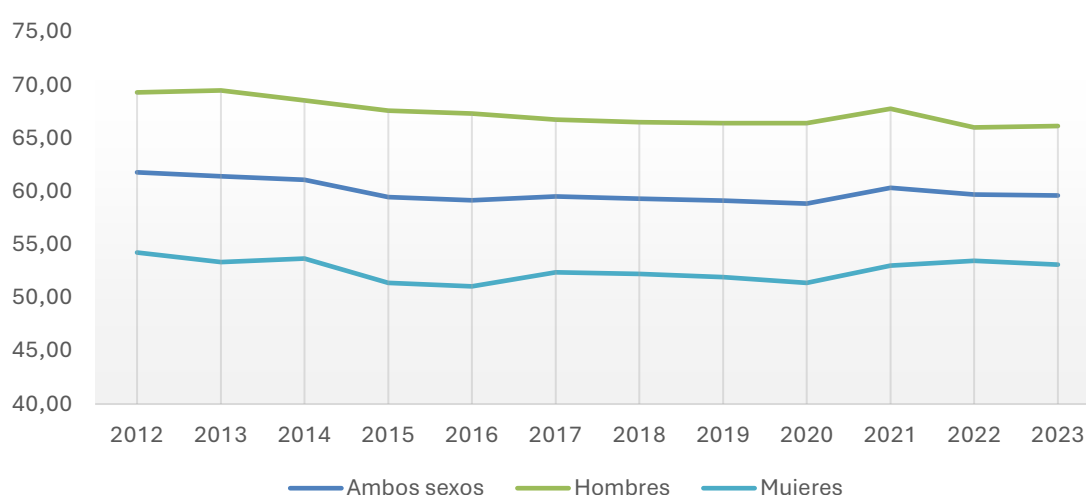
La evolución de las **tasas de actividad** según el sexo en la Región de Murcia entre 2012 y 2023 refleja desigualdades persistentes en la participación económica de hombres y mujeres. A lo largo del período, la tasa de actividad masculina se mantiene consistentemente superior a la femenina, evidenciando una brecha de género estructural. En 2023, la participación de los hombres es del 66,14%, mientras que la de las mujeres alcanza solo el 53,10 %, lo que sugiere

la posible influencia de factores como por ejemplo los roles de género, las responsabilidades del cuidado y el acceso desigual a oportunidades laborales.

A lo largo del tiempo se puede observar cómo se ha estancado la mejora de la participación femenina, siendo su avance más modesto comparado con el de los hombres. Aunque las mujeres muestran una ligera recuperación hacia el final del período, alcanzando un 53,10% en 2023, el progreso es limitado frente a la estabilidad relativa de los hombres, cuya participación oscila alrededor del 66%.

Estos datos ponen de manifiesto una serie de posibles barreras estructurales que limitan la integración plena de las mujeres en el mercado laboral, como brechas educativas, segregación ocupacional y discriminación de género en sectores específicos. Desde una perspectiva de género, estos patrones sugerirían la necesidad de implementación de políticas públicas enfocadas en reducir la carga de cuidado no remunerado mediante servicios accesibles, fomentar la igualdad salarial y mejorar la representación femenina en sectores de alta demanda.

Gráfico 6. Evolución de las tasas de actividad según sexo, Región de Murcia (%)



Notas:

Metodología 2005. Base Poblacional 2011.

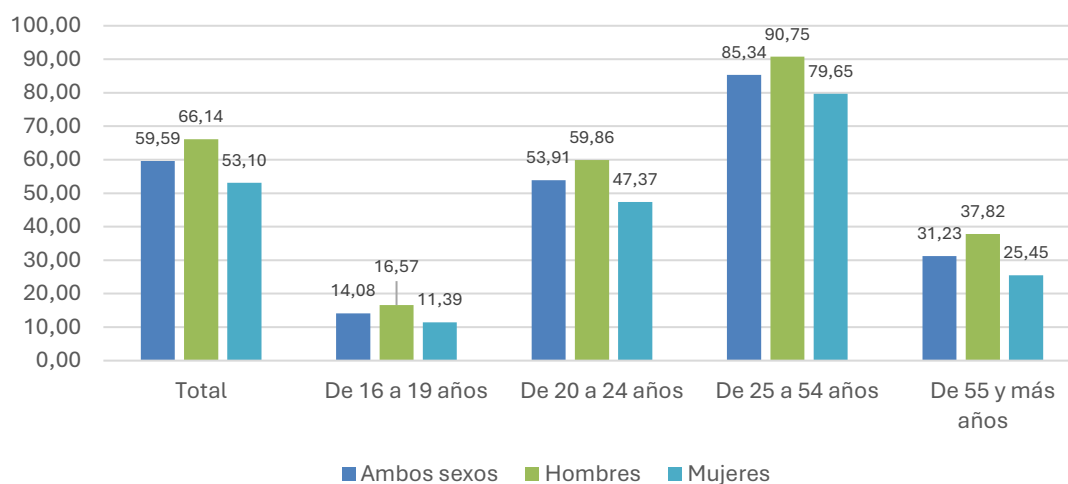
Tasa de actividad: porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Si se consideran los grupos de edad para el año 2023 en la Región de Murcia, la tasa de actividad general de las mujeres es considerablemente inferior a la de los hombres, lo que evidencia una brecha de género significativa en la participación en el mercado laboral. En el grupo de 16 a 19 años, la tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres, lo que podría estar relacionado con barreras iniciales para las jóvenes en el acceso al trabajo o con diferencias en las decisiones educativas y laborales. En el grupo de 20 a 24 años, si bien la participación aumenta para ambos sexos, la brecha persiste reflejando desigualdades en las oportunidades de empleo y desarrollo profesional. El grupo de 25 a 54 años muestra la mayor tasa de actividad,

aunque también destaca la diferencia entre hombres y mujeres, que podría reflejar los efectos de la maternidad y las responsabilidades de cuidado que recaen principalmente sobre las mujeres. Por último, en el grupo de 55 años y más, la participación de los hombres es significativamente mayor que la de las mujeres, lo que podría estar influido por factores como la jubilación anticipada de las mujeres o las diferencias en las trayectorias laborales.

Gráfico 7. Tasas de actividad según sexo y grupos de edad, Región de Murcia, 2023 (%)



Notas:

Fecha de actualización: 19/04/2024.

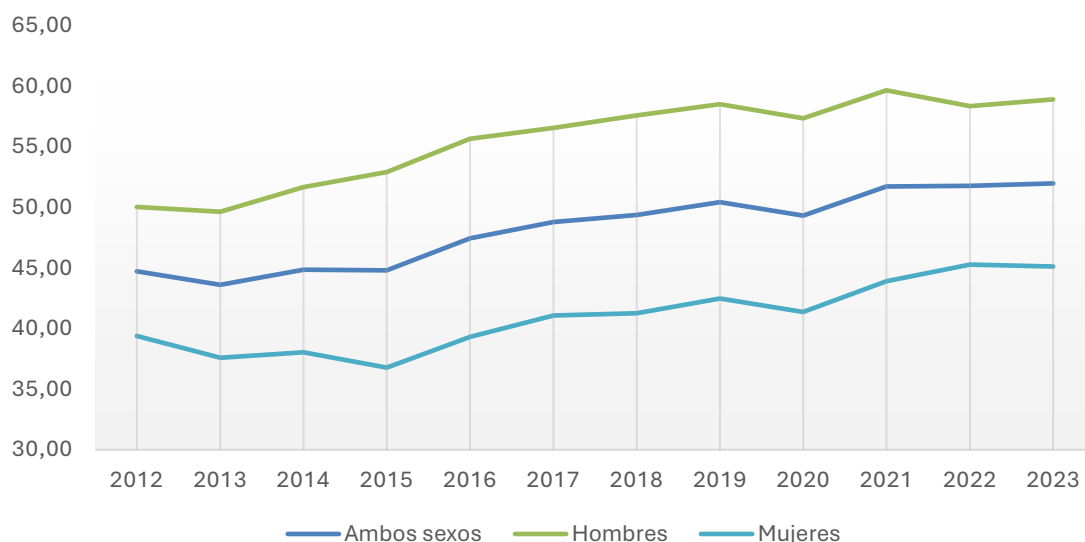
La tasa de actividad es el porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por otro lado, el Gráfico 8 refleja la evolución de las **tasas de empleo** según sexo en la Región de Murcia desde 2012 hasta 2023. En primer lugar, se observa cómo la tendencia general muestra un incremento en las tasas de empleo tanto para hombres como para mujeres, aunque las diferencias entre ambos grupos persisten y son notables. La tasa global para ambos sexos crece del 44,72% en 2012 al 51,98% en 2023. Sin embargo, los hombres registran un aumento mayor pasando del 50,04% al 58,90% durante dicho periodo, mientras que las mujeres evolucionan de 39,39 % al 45,11%. En segundo lugar, la brecha de género en el empleo sigue siendo evidente, puesto que a pesar de que hay ligeras fluctuaciones en ciertos años, la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres se mantiene alta. Así, mientras que en 2012 la brecha era de aproximadamente 10,65 puntos porcentuales, en 2023 se sitúa en 13,79 puntos porcentuales.

Estos datos ponen de relieve, una vez más, la importancia de abordar las disparidades de género en el empleo mediante estrategias integrales y sostenibles alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el objetivo 5, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Gráfico 8. Evolución de las tasas de empleo según sexo, Región de Murcia (%)



Notas:

Metodología 2005. Base Poblacional 2011.

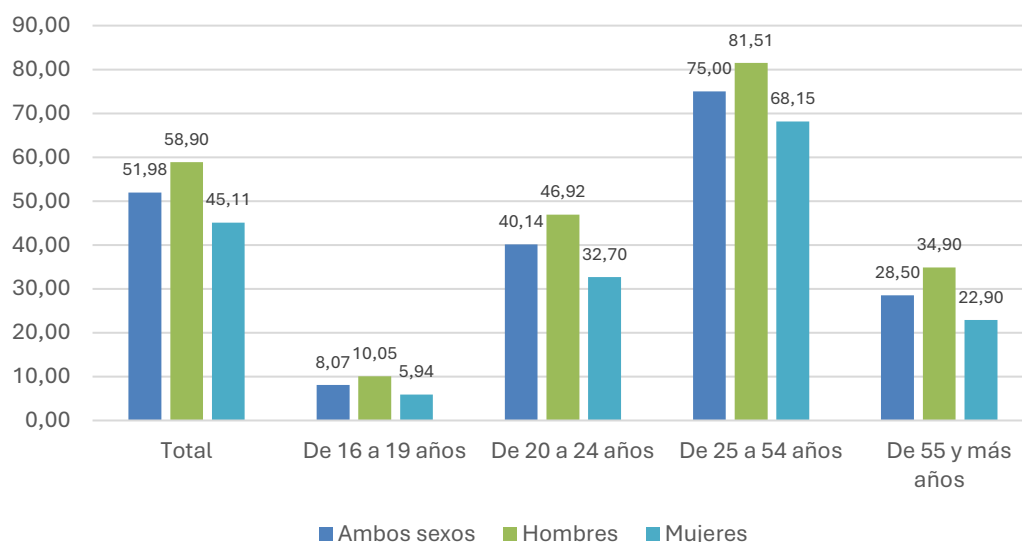
Tasa de empleo: porcentaje de ocupados respecto a la población de cada grupo de edad.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Por grupos de edad se puede observar cómo las tasas de empleo son bajas en el rango de 16 a 19 años para ambos sexos, aunque los hombres presentan una tasa casi el doble a la de las mujeres (10,05% vs. 5,94%). En el grupo de 20 a 24 años, sin embargo, la diferencia se amplía, tiendo los hombres una tasa de empleo notablemente superior a la de las mujeres, lo que podría estar relacionado con desigualdades en las oportunidades laborales. Para el grupo de 25 a 54 años, las tasas alcanzan sus valores más altos, aunque la brecha de género persiste. Esta etapa coincide con los años de mayor desarrollo profesional, donde las mujeres hacen frente a una serie de barreras adicionales, como las responsabilidades familiares y la falta de políticas efectivas de conciliación laboral y familiar. Por último, en el grupo de mayores de 55 años, las tasas de empleo disminuyen para ambos sexos, pero la diferencia sigue siendo marcada, lo que sugiere que las mujeres se encuentran con desventajas acumulativas que impactan en su permanencia en el mercado laboral a medida que envejecen.

La segregación ocupacional podría explicar parte de estas diferencias, dado que hombres y mujeres tienden a concentrarse en sectores diferentes, soliendo ofrecer los sectores masculinizados mayores niveles de estabilidad y mejores condiciones laborales en comparación con sectores altamente feminizados.

Gráfico 9. Tasas de empleo según grupos de edad y sexo, Región de Murcia, 2023 (%)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

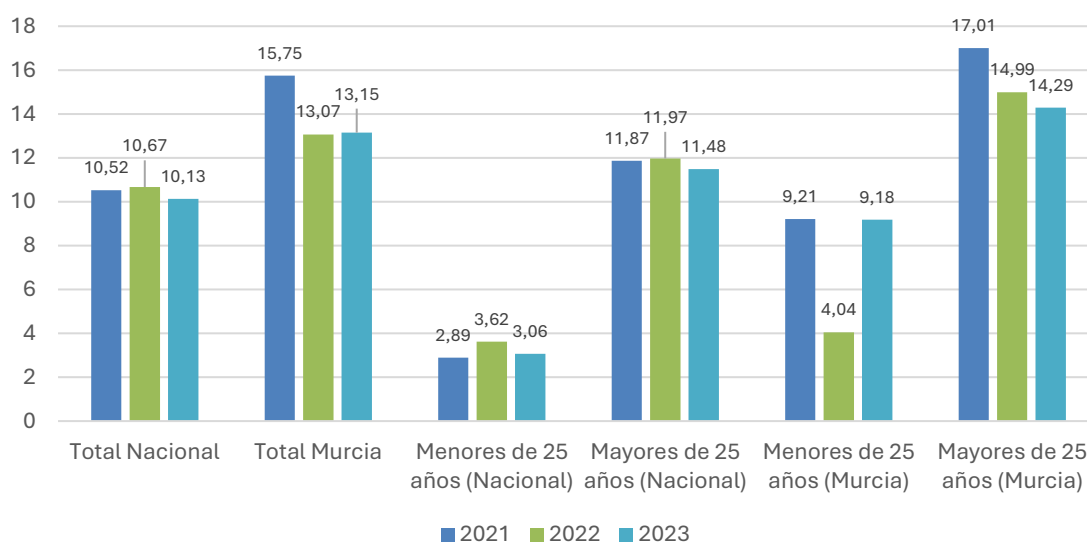
Si se analiza la **brecha de género en la tasa de empleo** -esto es, la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres-, según grupos de edad y periodo, tanto para la Región de Murcia como para España, lo primero que se puede observar es que dicha brecha persiste en los segmentos y periodos analizados, lo que evidencia una desigualdad estructural en la participación laboral de hombres y mujeres. Si se compara el dato de la Región de Murcia con la media nacional, en la primera se muestra una brecha de género mayor que la del promedio nacional. En 2021 la brecha general fue de 15,75 puntos porcentuales (p.p.) en Murcia frente a 10,52 a nivel nacional. Si se consideran los tramos de edad, los menores de 25 años presentan brechas de género más bajas en comparación con los mayores de 25 años tanto a nivel nacional como en la Región de Murcia, si bien se observan diferentes fluctuaciones en dicho grupo con una reducción significativa en 2022 -de 9,21 en 2021 a 4,04- seguida de un aumento en 2023 -a 9,18-. A nivel nacional, sin embargo, la brecha general muestra una ligera disminución entre 2021 y 2023 pasando de 10,52 a 10,13; mientras que, en la Región de Murcia, aunque disminuyó significativamente entre 2021 y 2022 -pasando de 15,75 a 13,07-, se estabilizó en 2023 con 13,15, lo que puede indicar un posible estancamiento en los avances hacia la equidad laboral. Los mayores de 25 años presentan las brechas de género más amplias en ambos casos, y mientras que en 2021 la Región de Murcia registró una brecha de 17,01, el total nacional alcanzó los 11,87.

Tabla 16. Brecha de género en la tasa de empleo, según grupos de edad y periodo. Región de Murcia y España (puntos porcentuales)

Brecha de género (hombres - mujeres)	2021	2022	2023
Total España	10,52	10,67	10,13
Total Región de Murcia	15,75	13,07	13,15
Menores de 25 años (España)	2,89	3,62	3,06
Mayores de 25 años (España)	11,87	11,97	11,48
Menores de 25 años (Región de Murcia)	9,21	4,04	9,18
Mayores de 25 años (Región de Murcia)	17,01	14,99	14,29

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 10. Brecha de género en la tasa de empleo, según grupos de edad y periodo. Región de Murcia y España (puntos porcentuales)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

En lo que respecta al **personal en equivalencia a jornada completa (EJC) empleado en I+D** según ocupación, en la Región de Murcia, en 2022, de un total de 7.165,3 personas empleadas en este ámbito, los hombres representan el 61% del total, con 4.360,5 empleados, mientras que las mujeres, con 2.804,9 empleadas, constituyen el 39%. Cuando se examinan las ocupaciones específicas, la diferencia de género se mantiene, aunque con ciertos matices. Entre los investigadores, que son el grupo más numeroso con 4.630,8 personas, los hombres predominan con 2.834,9, lo que equivale al 61% de este grupo, mientras que las mujeres alcanzan el 39%, con 1.795,9 investigadoras. Por otro lado, en la categoría de técnicos y auxiliares, compuesta por 2.534,5 personas, la proporción de mujeres es ligeramente más alta, con el 40% del total (1.009,0 mujeres frente a 1.525,6 hombres, que representan el 60%). El análisis por sectores de ejecución aporta otro punto de vista. En las administraciones públicas, la participación femenina alcanza el 45%, un porcentaje relativamente alto comparado con otros sectores, aunque aún inferior al de los hombres. Sin embargo, en las empresas, el porcentaje de mujeres

es menor, representando apenas el 32% de los empleados. Finalmente, el sector de la enseñanza superior, que agrupa al mayor número de empleados con 3.718,6 personas, sigue un patrón similar al del total general: los hombres constituyen el 57%, mientras que las mujeres representan el 43%.

Tabla 17. Personal en EJC empleado en I+D según ocupación, sexo y sector de ejecución, Región de Murcia, 2022 (unidades)

	Total	Administraciones Públicas	Empresas	IPSFL	Enseñanza Superior
TOTAL	7.165,3	614,1	2.828,1	4,5	3.718,6
Hombres	4.360,5	336,8	1.918,4	1,8	2.103,5
Mujeres	2.804,9	277,3	909,8	2,7	1.615,1
Técnicos y auxiliares	2.534,5	288,0	1.666,0	0,2	580,3
Hombres	1.525,6	154,3	1.110,4	0,0	260,9
Mujeres	1.009,0	133,7	555,7	0,2	319,4
Investigadores	4.630,8	326,1	1.162,1	4,3	3.138,3
Hombres	2.834,9	182,5	808,0	1,8	1.842,6
Mujeres	1.795,9	143,6	354,1	2,5	1.295,7

Nota:

IPSFL: Instituciones Privadas sin Fines de Lucro.

EJC: Equivalencia a jornada completa.

Fuente: CREM. Estadística sobre actividades de I+D.

En lo que respecta al sector de la Administración Pública, al considerar el **personal en I+D según las distintas disciplinas científicas** en el año 2022 en la Región de Murcia (Tabla 18), se observa cómo, en términos generales, la participación total en I+D evidencia una ligera predominancia masculina, con 572 hombres frente a 494 mujeres, lo que equivale a un 53,7% y un 46,3% respectivamente. Este patrón se replica, aunque con matices, en la categoría específica de investigadores, donde los hombres representan el 54,2% y las mujeres el 45,8%. Sin embargo, cuando se examinan las disciplinas científicas de forma detallada surgen diferencias notables desde una perspectiva de género. Las ciencias médicas constituyen el área con mayor participación total, con 571 personas, de las cuales 296 son hombres y 275 son mujeres. Por otro lado, en las ciencias exactas y naturales, la brecha es más pronunciada. De los 89 participantes en esta disciplina, 56 son hombres y 33 son mujeres, lo que indica que apenas un 37% del personal en esta área son mujeres. Este patrón también se observa en ingeniería y tecnología, donde de 110 personas, 66 son hombres y solo 44 son mujeres. En contraste, disciplinas como humanidades y ciencias sociales presentan una representación numérica muy baja en general, con un total de 15 personas cada una. En humanidades, la participación de hombres y mujeres está más equilibrada (6 hombres frente a 9 mujeres en total), existiendo solo una investigadora en esta área. Las ciencias sociales, aunque igualmente limitadas en número, reflejan una distribución igualitaria entre hombres y mujeres, con 8 y 7 respectivamente. En el caso de las ciencias agrarias, con un total de 267 personas, se observa una representación femenina del 47%, con 141 hombres y 126 mujeres, siendo aquí la proporción ligeramente más equilibrada en comparación con las disciplinas técnicas como la ingeniería.

Tabla 18. Sector Administración Pública, personal en I+D según disciplina científica, ocupación y sexo, Región de Murcia, 2022

	Personal en I+D			Investigadores en I+D		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.066	572	494	755	409	346
Ciencias agrarias	267	141	126	127	65	62
Ciencias exactas y naturales	89	56	33	38	26	12
Ciencias médicas	571	296	275	527	278	249
Ciencias sociales	15	8	7	8	4	4
Humanidades	15	6	9	1	0	1
Ingeniería y tecnología	110	66	44	53	35	18

Fuente: CREM. Estadística sobre actividades de I+D.

Si ponemos el foco de atención sobre el **sector de la enseñanza superior en lo que respecta al personal en I+D** por disciplinas científicas, los hombres constituyen una mayoría tanto en el total de personal en I+D como en el subgrupo específico de investigadores. Del total de 5.942 personas en el área de I+D, el 55,8% son hombres (3.317) y el 44,2% mujeres (2.625). Esta diferencia se acentúa entre los investigadores en I+D, donde los hombres representan el 57% (2.935) frente al 43% de mujeres (2.214). En Ingeniería y tecnología, una de las áreas tradicionalmente dominadas por hombres, las diferencias son notables: del total de personal en I+D, los hombres representan casi el 69% (742) frente al 31% de mujeres (333). Entre los investigadores específicamente, la brecha se amplía, con 595 hombres (71%) frente a solo 245 mujeres (29%), siendo esta tendencia consistente con los patrones históricos de segregación de género en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Tabla 19. Sector Enseñanza Superior. Personal en I+D según disciplina científica, ocupación y sexo, Región de Murcia, 2022

	Personal en I+D			Investigadores en I+D		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	5.942	3.317	2.625	5.149	2.935	2.214
Ciencias agrarias	418	204	214	320	158	162
Ciencias exactas y naturales	964	571	393	818	495	323
Ciencias médicas	1.294	643	651	1.125	594	531
Ciencias sociales	1.528	823	705	1.438	786	652
Humanidades	663	334	329	608	307	301
Ingeniería y tecnología	1.075	742	333	840	595	245

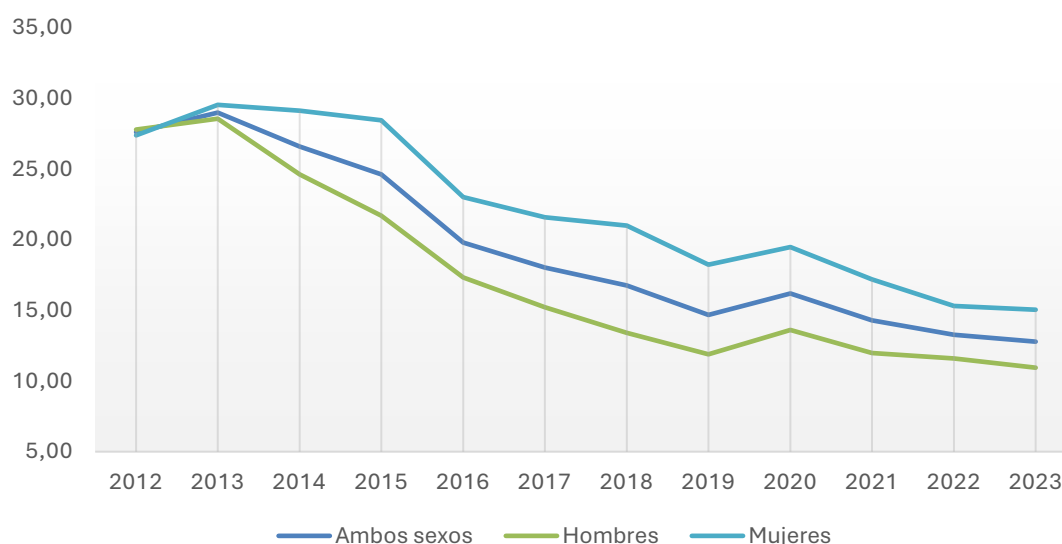
Fuente: CREM. Estadística sobre actividades de I+D.

Por otro lado, áreas como Ciencias médicas presentan una distribución más equitativa. En esta disciplina, las mujeres superan ligeramente a los hombres en el total de personal en I+D, con 651 frente a 643, y entre los investigadores, donde representan el 47% (531) frente al 53% de

hombres (594). Un patrón similar se observa en las Ciencias sociales y Humanidades, donde las diferencias son menores. En Ciencias sociales, las mujeres constituyen el 46% del total de personal en I+D y el 45% entre los investigadores, mientras que en Humanidades alcanzan un 49% y 50% respectivamente. Por último, en Ciencias agrarias las mujeres representan el 51% del total de personal en I+D y el 51% entre los investigadores, mientras que en Ciencias exactas y naturales, los hombres predominan con un 59% del total de personal y un 60% entre los investigadores.

En cuanto al análisis de las **tasas de paro**, a lo largo del periodo señalado, las mujeres presentan consistentemente tasas de paro más altas que los hombres, lo que indica desigualdades estructurales en el mercado laboral. En términos generales, las tasas de desempleo han disminuido progresivamente para ambos sexos, especialmente entre 2012 y 2017. En 2020, no obstante, durante la pandemia del COVID-19, ambas tasas aumentan, aunque el impacto fue mayor en las mujeres, lo que sugiere que éstas estuvieron más expuestas a la pérdida de empleo en sectores afectados por la crisis sanitaria, como servicios, comercio y turismo. Aunque la recuperación comenzó en 2021, las mujeres muestran una recuperación más lenta que los hombres. Además, si bien durante 2012 las tasas de paro para ambos sexos se mantenían en torno al 27% -siendo la diferencia entre ambas tasas prácticamente nula-, con el paso de los años estas diferencias se han ido incrementado, siendo en la actualidad del 15,04% para ellas y del 10,94% para ellos, lo que refleja una diferencia de género de 4,1 puntos porcentuales.

Gráfico 11. Evolución de las tasas de paro según sexo, Región de Murcia (%)



Nota:

Metodología 2005. Base Poblacional 2011.

Tasa de paro: porcentaje de parados respecto a la población activa de cada grupo de edad.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

La **tasa de desempleo de larga duración** mide la proporción de personas desempleadas durante más de un año. Tanto en España como en la Región de Murcia ha disminuido considerablemente entre 2021 y 2023, lo que sugiere mejoras generales en las condiciones del

mercado laboral, aunque con diferencias notables entre géneros. Las tasas de desempleo de larga duración son sistemáticamente más altas para las mujeres que para los hombres en ambos territorios, evidenciando una brecha de género persistente en el acceso al empleo de largo plazo.

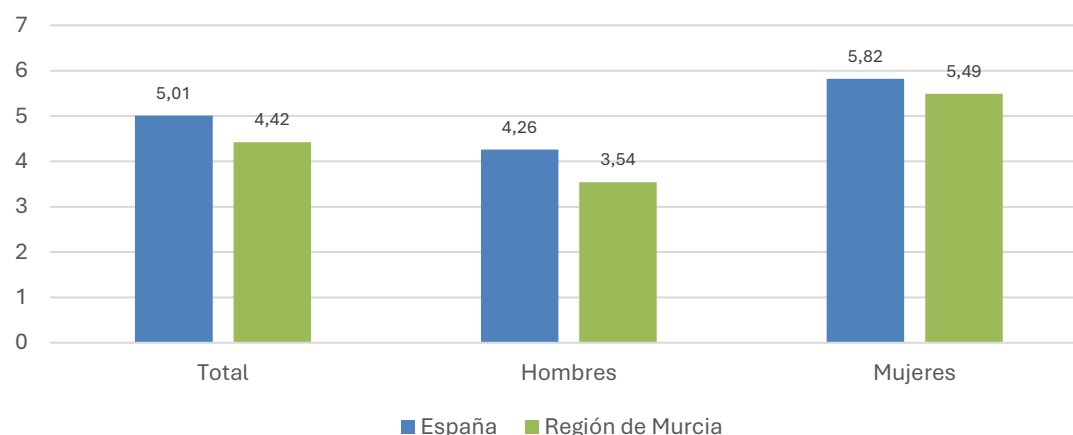
En el caso de España, la tasa de desempleo de larga duración para las mujeres en 2023 es del 5,82%, mientras que para los hombres es del 4,26%, lo que implica que las mujeres tienen aproximadamente un 36,6% más de probabilidades de estar desempleadas a largo plazo que los hombres. Si bien esta diferencia ha disminuido desde 2021, cuando era del 42,5%, sigue siendo significativa. En la Región de Murcia, la brecha también es pronunciada, aunque ligeramente menor. En 2023, la tasa de desempleo de larga duración de las mujeres es del 5,49%, mientras que para los hombres es del 3,54%, lo que representa una diferencia del 54,9%. Esta reducción, no obstante, ha sido notable desde 2021, cuando la brecha alcanzaba el 69,6%.

Tabla 20. Tasa de desempleo de larga duración de la población (16-64 años) por sexo (%)

	Territorio	2021	2022	2023
Total	España	7,18	5,94	5,01
	Región de Murcia	6,63	5,51	4,42
Hombres	España	5,98	4,91	4,26
	Región de Murcia	5,07	4,75	3,54
Mujeres	España	8,52	7,08	5,82
	Región de Murcia	8,60	6,43	5,49

Fuente: Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de INE-EPA.

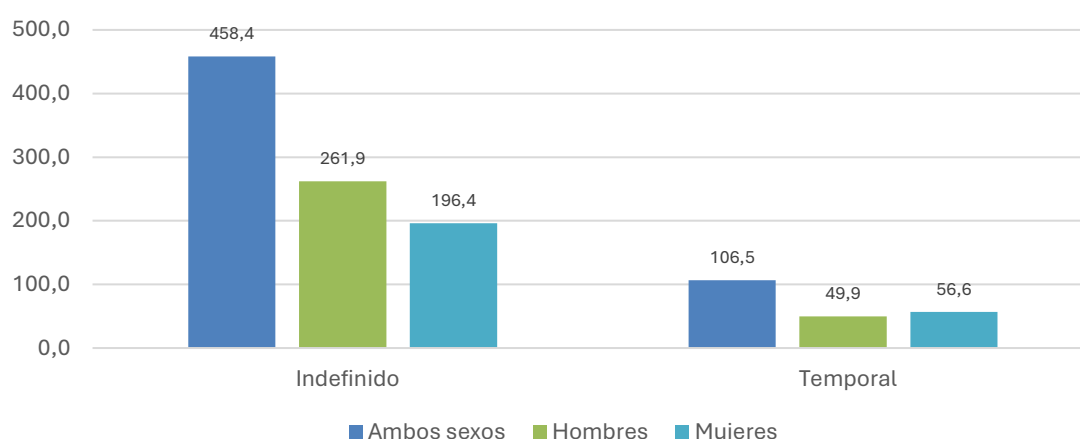
Gráfico 12. Tasa de desempleo de larga duración de la población de 16-64 años por sexo en 2023 (%)



Fuente: Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de INE-EPA.

Si se considera la **población asalariada según tipo el tipo de contrato** y sexo, en primer lugar, se observa cómo la tasa de temporalidad es un 40% más alta en las mujeres, con un 22,4% frente al 16,0% de los hombres, lo que reflejaría una mayor precariedad laboral para las mujeres. En cuanto a la población asalariada total, esta asciende a 564,9 mil personas en la Región de Murcia en 2023. De este total, el 55,2% corresponde a hombres y el 44,8% a mujeres, lo que evidencia una brecha de género en la participación laboral. En los contratos indefinidos, el 81,2% de los hombres asalariados cuentan con esta modalidad frente al 77,6% de las mujeres. Si bien ambos géneros tienen una mayoría de contratos indefinidos, los hombres disfrutan de mayor estabilidad laboral relativa. Respecto a los contratos temporales, el 22,4% de las mujeres asalariadas están contratadas bajo esta modalidad en comparación con el 16,0% de los hombres, lo que resalta una tendencia estructural donde las mujeres se ven más afectadas por la temporalidad y la incertidumbre laboral. Además, aunque las mujeres representan el 44,8% de la población asalariada, constituyen el 53,2% del total de asalariados temporales; siendo en los contratos indefinidos su representación menor, alcanzando solo el 42,8%, lo que refuerza la percepción de los hombres tienen un mayor acceso a empleos más estables.

Gráfico 13. Población asalariada según tipo de contrato y sexo, Región de Murcia, 2023 (%)

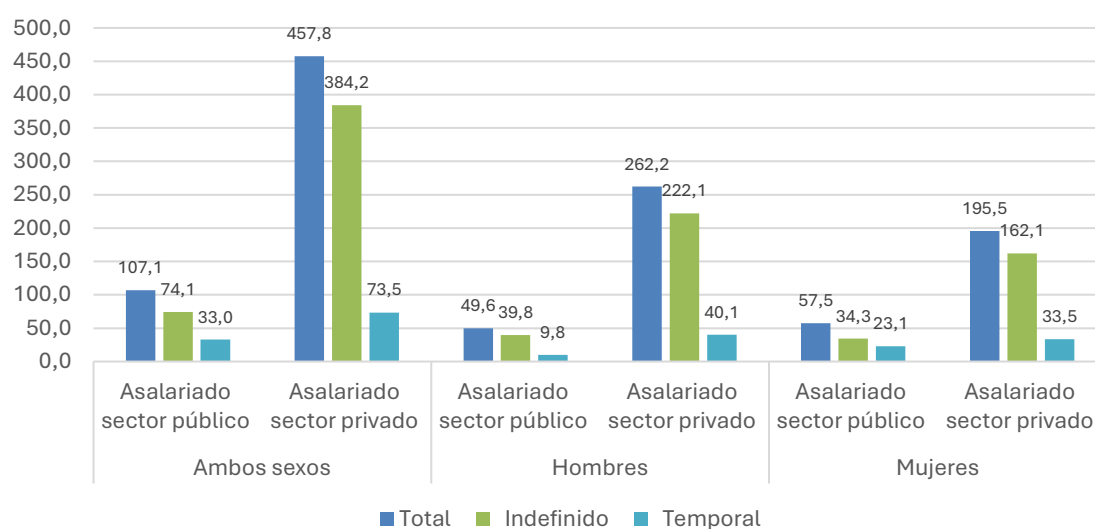


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Analizando la **población asalariada de los sectores públicos y privados** según tipo de contrato y sexo en la Región de Murcia se observa cómo la distribución general muestra que en el sector público la participación femenina es superior a la masculina. De los 107,1 mil asalariados, 57,5 mil son mujeres, lo que representa el 53,7%, frente al 46,3% correspondiente a los hombres, con 49,6 mil personas. En contraste, en el sector privado predomina la proporción masculina. De los 457,8 mil asalariados, 262,2 mil son hombres, lo que corresponde con el 57,3%, mientras que las mujeres alcanzan la cifra de 195.5 mil, representando el 42,7%. En los contratos indefinidos, el sector público refleja un mayor equilibrio de género, aunque los hombres mantienen una cifra ligeramente superior. De los 74,1 mil contratos indefinidos, 39,8 mil corresponden a hombres - que representan el 53,7%-, frente a 34,3 mil mujeres, que constituyen el 46,3%. En el sector

privado, sin embargo, la brecha es más pronunciada. Los hombres tienen 222,1 mil contratos indefinidos, lo que equivale al 57,8%, mientras que las mujeres tienen 162,1 mil, esto es, el 42,2%. En los contratos temporales, las mujeres dominan en el sector público. De los 33,0 mil contratos temporales, 23,1 mil son de mujeres (70,0%), mientras que los hombres alcanzan solo 9,8 mil (30%). En el sector privado, aunque las mujeres están en desventaja relativa, la diferencia es menor que en el caso de los contratos indefinidos. Los hombres con contratos temporales suman 40,1 mil, el 54,6%, frente a 33,5 mil mujeres que representan el 45,4%. Por tanto, y a partir de los datos, se observa i) una sobrerrepresentación masculina en el sector privado, especialmente en los contratos indefinidos, y ii) que las mujeres tienen mayor presencia en el sector público y en contratos temporales.

Gráfico 14. Población asalariada de los sectores públicos y privados según tipo de contrato y sexo, Región de Murcia, 2023 (miles de personas)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

La evolución temporal de las **brechas salariales de género** indica que la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha disminuido en ambas regiones, tanto en la Región de Murcia como en España, durante el período analizado. Sin embargo, esta reducción ha sido desigual. En la Región de Murcia, la diferencia pasó de 5.644,20 euros en 2010 a 5.284,29 euros en 2022. Por otro lado, en España la diferencia se redujo de 5.744,52 euros en 2010 a 5.022,02 euros en 2022. Aunque hay una tendencia a la reducción, las brechas persisten y sugieren desigualdades estructurales en el acceso a salarios iguales por trabajos similares. En la comparación entre la Región de Murcia y España, se observa que los hombres y las mujeres en España tienen ganancias medias anuales más altas que sus contrapartes en la Región de Murcia. Además, la brecha salarial es consistentemente mayor en la Región de Murcia en comparación con el promedio nacional en la mayoría de los años analizados, lo que reflejaría un desafío adicional en la reducción de las desigualdades de género.

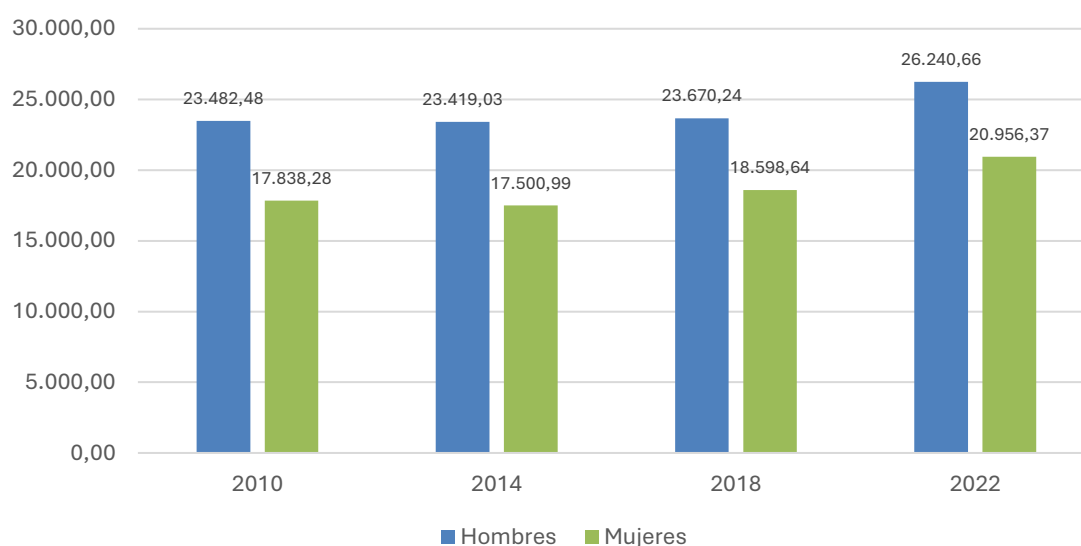
El impacto de género en la proporción de ingresos es otro punto relevante. Aunque la proporción de ingresos de las mujeres respecto a los hombres ha mostrado un ligero aumento, las mujeres siguen ganando sistemáticamente menos que los hombres. En 2022, las mujeres en España ganaron aproximadamente el 83% del ingreso de los hombres, con 24.359,82 euros frente a 29.381,84 euros. En la Región de Murcia esta proporción fue menor, alcanzando alrededor del 79,9%, con 20.956,37 euros frente a 26.240,66 euros.

Tabla 21. Ganancia media por trabajador/a, media anual, Región de Murcia y España (€)

	Año	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia H-M
Región de Murcia	2010	20.863,37	23.482,48	17.838,28	5.644,20
	2014	20.717,07	23.419,03	17.500,99	5.918,04
	2018	21.510,59	23.670,24	18.598,64	5.071,60
	2022	23.851,69	26.240,66	20.956,37	5.284,29
España	2010	22.790,20	25.479,74	19.735,22	5.744,52
	2014	22.858,17	25.727,24	19.744,82	5.982,42
	2018	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30
	2022	26.948,87	29.381,84	24.359,82	5.022,02

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

Gráfico 15. Ganancia media por trabajador/a media anual, Región de Murcia (€)



Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

En lo que respecta a la **ganancia media anual**, ésta es significativamente menor para las mujeres que para los hombres en todos los sectores. A nivel nacional, las mujeres perciben un promedio de 24.359,82 euros anuales frente a los 29.381,84 euros de los hombres, lo que implica una brecha salarial de aproximadamente el 17%. En la Región de Murcia, esta brecha es

aún más pronunciada, con ganancias de 20.956,37 euros para las mujeres y 26.240,66 euros para los hombres, lo que supone una diferencia del 20,1%. Cuando se analiza por sectores de actividad, la industria presenta una brecha destacada. A nivel nacional, las mujeres ganan 26.556,93 euros en comparación con los 31.977,80 euros de los hombres, con una diferencia del 17%. En Murcia, esta desigualdad es más marcada, con mujeres ganando 20.980,84 euros de media frente a los 27.651,32 euros de los hombres, lo que representa una brecha del 24%. En el sector de la construcción, las cifras no permiten realizar una comparativa rigurosa, al no disponer de un número considerable de observaciones muestrales. En el sector servicios, la brecha salarial es menos pronunciada pero igualmente relevante. En el ámbito nacional, las mujeres ganan 24.135,83 euros frente a 29.307,34 euros de los hombres, con una diferencia del 17,7%. En Murcia, estas cifras son de 20.994,70 euros para mujeres y 26.125,66 euros para hombres, lo que representa una brecha del 19,6%. Además de ello, otro aspecto a remarcar es que, en todos los sectores y categorías analizadas, las ganancias medias anuales en la Región de Murcia son menores que el promedio nacional, tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 22. Ganancia media anual por trabajador según sexo y sector de actividad, 2022 (€)

		Total Nacional	Región de Murcia
Ambos sexos	Todos los sectores	26.948,87	23.851,69
	Industria	30.519,48	25.922,52
	Construcción	25.149,41	-23.158,82
	Servicios	26.451,75	23.388,88
Mujeres	Todos los sectores	24.359,82	20.956,37
	Industria	26.556,93	20.980,84
	Construcción	26.258,91	..
	Servicios	24.135,83	20.994,70
Hombres	Todos los sectores	29.381,84	26.240,66
	Industria	31.977,80	27.651,32
	Construcción	25.001,32	-23.697,87
	Servicios	29.307,34	26.125,66

Notas:

El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto al **número de pensiones**, los datos muestran una serie de patrones significativos que reflejan desigualdades en los tipos de pensiones dentro de la Región de Murcia en 2023. En el total de pensiones las mujeres representan una proporción ligeramente mayor con 132.091,4 frente a 125.355,6 de los hombres, lo que podría estar relacionado con la mayor esperanza de vida de las mujeres y su predominio en ciertos tipos de pensión, como las de viudedad (56.828 frente a 5.203,3). En las pensiones de incapacidad permanente, los hombres suman 20.160,2, mientras que las mujeres alcanzan 9.364,3; lo que a su vez podría estar vinculado a diferencias en las trayectorias laborales y a la exposición a trabajos de mayor riesgo físico, tradicionalmente ocupados por los hombres. En las pensiones por jubilación también se observa una brecha

significativa. Los hombres tienen un total de 93.239,3, mientras que las mujeres llegan a 59.367,8, lo que podría reflejar la desigualdad en los ingresos laborales y cotizaciones acumuladas debido a factores como la brecha salarial y las interrupciones en la vida laboral de las mujeres para asumir responsabilidades de cuidado. Por último, en las pensiones de orfandad la diferencia entre género es menor (6.235,2 para los hombres y 5.564,4 para las mujeres), mientras que en las pensiones a favor de familiares las mujeres representan 966,8 mientras que los hombres alcanzan 517,8.

Tabla 23. Número de pensiones según clase de pensión según sexo, Región de Murcia, 2023 (unidades)

	Región de Murcia	Hombres	Mujeres
Todas las pensiones	257.447,0	125.355,6	132.091,4
Incapacidad permanente	29.524,5	20.160,2	9.364,3
Jubilación	152.607,1	93.239,3	59.367,8
Viudedad	62.031,3	5.203,3	56.828,0
Orfandad	11.799,6	6.235,2	5.564,4
Favor familiar	1.484,6	517,8	966,8

Notas:

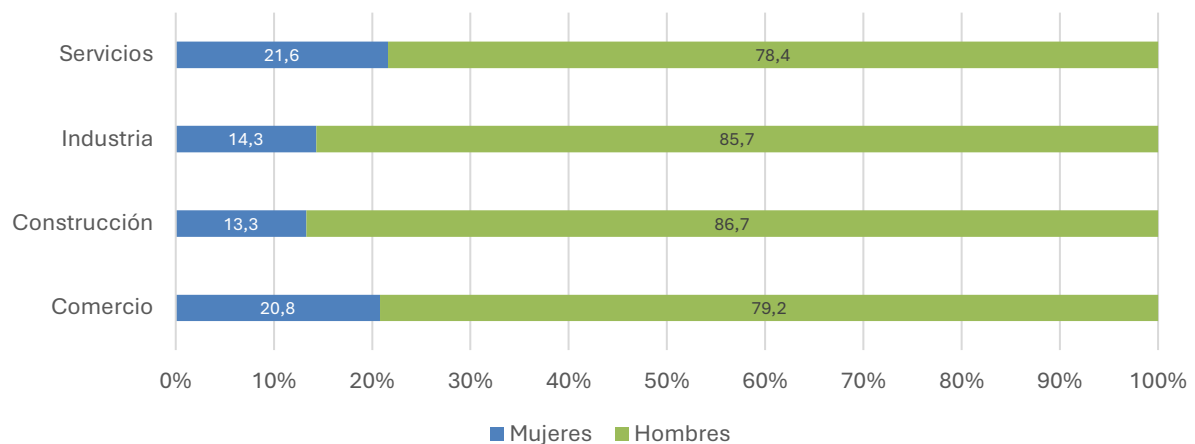
Número de pensiones: media de los doce meses del año correspondiente.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Pensiones Contributivas del sistema de la Seguridad Social.

F. Entorno

Si consideramos la **proporción de mujeres gerentes por sector industrial** en la Región de Murcia en 2023, y analizamos en primer lugar el sector del comercio, se puede observar cómo el 20,8% de los puestos gerenciales están ocupados por mujeres, mientras que el resto, el 79,2%, corresponde a hombres. En contraste, el sector de la construcción revela un panorama mucho más desigual, donde solo el 13,3% de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres, frente al 86,7% ocupado por hombres. En cuanto al sector industrial, se observa una proporción similar a la de la construcción: el 14,3% de los puestos gerenciales están en manos de mujeres, mientras que el 85,7% corresponden a hombres. Finalmente, el sector servicios muestra que el 21,6% de las gerentes son mujeres, frente al 78,4% que son hombres. Además, aunque la diferencia es considerable, este sector es el que presenta la menor brecha de género de los cuatro sectores.

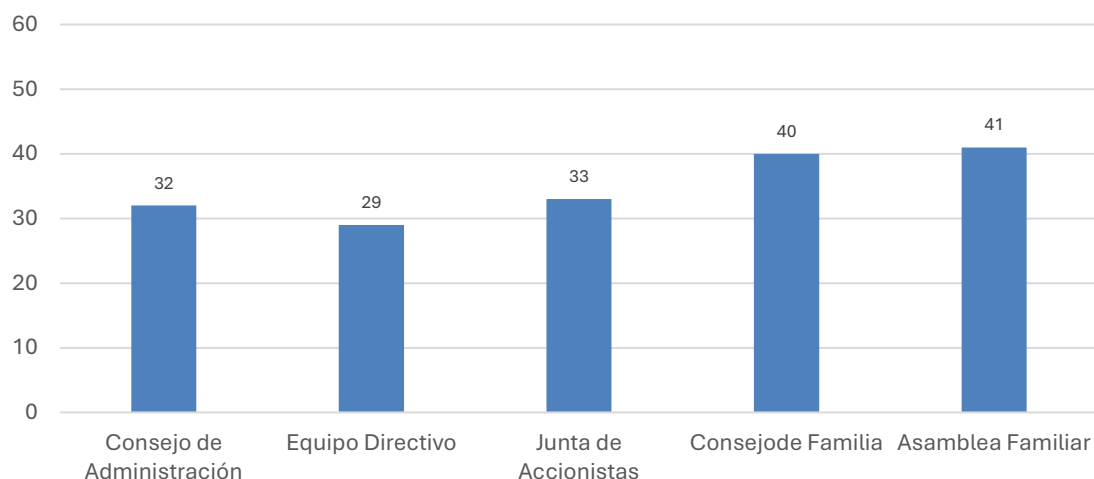
Gráfico 16. Mujeres gerentes por sector industrial, Región de Murcia, 2023 (%)



Fuente: Barómetro de La Empresa Familiar de La Región de Murcia (2023).

En lo que respecta a la **participación de las mujeres en los Órganos de Gobierno** según el sexo del CEO en la Región de Murcia para el año 2018 (últimos datos disponibles), según el informe *Mujeres en la dirección de la Empresa Familiar*²⁴, en los órganos de gobierno empresarial la presencia de las mujeres oscila entre el 29% del equipo directivo, el 32% del consejo de administración y el 33% de la junta de accionistas; mientras que en los órganos de gobierno familiar su presencia es superior: 41% en la asamblea familiar y 40% en el consejo de familia.

Gráfico 17. Participación de las mujeres en los Órganos de Gobierno según el sexo del CEO, Región de Murcia, 2018 (%)



Fuente: Instituto de la Empresa Familiar (2018).

²⁴ Meroño, Ángel (2022). *Mujeres en la Dirección de la Empresa Familiar*. Cuadernos de Trabajo, Cátedra de Empresa Familiar Mare Nostrum.

Conclusiones y recomendaciones

Si bien la Región de Murcia ha registrado ciertos avances en igualdad de género, los datos reflejan desigualdades en los seis bloques estudiados, esto es, salud física y mental, relaciones laborales, educación, cuidado y trabajo doméstico, empleo, y entorno. En lo que respecta a la **salud física y mental**, las mujeres, aunque participan activamente en deportes escolares, reflejan importantes brechas de género en disciplinas tradicionalmente masculinas, como el rugby o el boxeo. Además, las mujeres, a pesar de su mayor longevidad, pasan un porcentaje significativo de su vida en mala salud, en comparación con los hombres, lo que subraya la necesidad de políticas sanitarias que no solo prolonguen la vida, sino que mejoren su calidad. Por otro lado, las altas hospitalarias muestran una sobrerrepresentación femenina en condiciones relacionadas con el envejecimiento, mientras que los hombres predominan en áreas como enfermedades cardiovasculares y respiratorias. En cuanto a **relaciones sociales** y, en concreto, el acceso a las TIC, la Región de Murcia muestra una paridad en el uso de las tecnologías, con una elevada utilización de internet y el comercio electrónico por parte de hombres y mujeres.

El análisis de la **educación** revela tendencias mixtas. Por un lado, las mujeres tienen menores tasas de abandono escolar temprano y representan la mayoría del alumnado en estudios universitarios de grado y máster. Sin embargo, en áreas de doctorado y sectores STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), los hombres siguen predominando, perpetuando una segregación de género que limita la diversificación profesional. Estas disparidades, además, se reflejan en la producción de tesis doctorales y en las disciplinas académicas más técnicas. En el bloque de **cuidado y trabajo doméstico**, las desigualdades son particularmente pronunciadas. Las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado y trabajo no remunerado, como lo demuestra su representación en excedencias para el cuidado de familiares. Además, aunque los hombres dominan en la categoría de inactividad por jubilación, las mujeres lideran en labores domésticas y cuidado no remunerado.

El análisis del **empleo**, por otro lado, muestra cómo las mujeres hacen frente a tasas de actividad y empleo más bajas que los hombres, con una marcada brecha de género que apenas ha disminuido en la última década. La prevalencia del empleo a tiempo parcial y la temporalidad entre las mujeres acentúan su vulnerabilidad económica. Aunque las tasas de desempleo han mejorado para ambos géneros, las mujeres siguen presentando tasas más altas, especialmente en desempleo de larga duración. Asimismo, las brechas salariales y de representación en sectores de alta demanda, como I+D, subrayan la necesidad de políticas que promuevan una mayor igualdad de oportunidades. Finalmente, en el bloque del **entorno**, las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo y órganos de gobierno, a pesar de su creciente participación en el mercado laboral y académico, por lo que su presencia en los espacios de decisión sigue siendo un desafío pendiente en la Región de Murcia.

Sin embargo, y por último, a la hora de realizar este informe, se han detectado una serie de carencias en cuanto a los datos ofrecidos en los portales oficiales sobre estadísticas de la Región

de Murcia, tanto en términos absolutos como diferenciando ambos sexos. Así, por ejemplo, en cuanto a la salud física y mental, tanto la salud percibida por hombres y mujeres, como los principales problemas de salud no han podido ser recogidos de la forma deseable por carencia de información estadística. En cuanto a la educación, hubiera sido deseable disponer de datos por sexos en la Región de Murcia en lo que respecta a la educación terciaria en carreras STEM. De la misma forma, y respecto al cuidado y al trabajo doméstico, no se han encontrado datos sobre el trabajo no remunerado para hombres y mujeres, sobre los hombres y mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidar a sus hijos/as y el hogar, y el tiempo dedicado al ocio. En cuanto al empleo, no se han encontrado datos sobre las horas trabajadas por hombres y mujeres, o la duración de la carrera profesional. Por último, y en cuanto al entorno, no se ha encontrado información sobre las habilidades de hombres y mujeres en lo que respecta a la información y a la comunicación, las habilidades de resolución de problemas o las competencias informáticas. Por todo ello, sería interesante poder disponer de una serie de estadísticas representativas a nivel de la Región de Murcia, con el fin de poder realizar análisis de forma robusta, por lo que quizás se podría contemplar la posibilidad de ampliar el número de encuestas que realiza en INE en la Región.

6.2.2. Representación

El objetivo del capítulo **Representación** es ofrecer una panorámica de cómo se distribuye la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de la CPSFyM y del IMAS, para lo cual se exponen varios indicadores, los cuales proporcionan relevante información a este respecto.

Es importante tener en cuenta que el recientemente aprobado II Plan para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito público docente no Universitario 2024-2027²⁵ establece como Objetivos y Ejes de actuación los que se detallan a continuación.

Los planes para la igualdad de la Administración pública de la Región de Murcia establecen cinco objetivos fundamentales y nueve líneas estratégicas tendentes, de una parte, a conseguir implantar en el personal una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otra, fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género.

Los objetivos son:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la

²⁵ <https://transparencia.carm.es/-/iipianigualdadededucacion2427?ppstate=maximized>

- Administración Regional.
4. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
 5. Vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

En materia de líneas estratégicas de dicho plan se dispone que son las siguientes:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan para la igualdad.
2. Acceso al empleo público.
3. Igualdad en el desarrollo profesional.
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Atención de situaciones de especial protección.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.
8. Política salarial y retribuciones.
9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El instrumento que se presenta en este documento es pieza estructural para lograr tanto los objetivos como los ejes de actuación reseñados en este documento aprobado en el año 2024.

Así las cosas y como punto de partida se deberá ofrecer una visión en términos generales de la situación del empleo del Sector Público autonómico. dentro del ámbito y definiciones de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) de la CARM y posteriormente de la situación del empleo del Sector Público Autonómico de acuerdo con los datos publicados por el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en adelante BEPSAP) y del Registro Central de Personal (en adelante RCP).

Será relevante que el informe distinga y analice por separado al personal funcionario, al estatutario y al laboral, ofreciendo al final de cada apartado unas conclusiones generales con la comparativa interanual en los aspectos más significativos.

Según disponibilidad de datos, se ofrecerá una triple visión de:

- a) Personal en servicio activo;
- b) Personal con jornadas reducidas, por causas familiares;
- c) Personal en situación de excedencia, por causas familiares.

Las fuentes, por tanto, para la obtención de los datos secundarios son que se pasan a detallar.

1. La Encuesta de Población Activa, EPA

El ámbito de la EPA se refiere a todos los asalariados de los entes relacionados en el Inventario de Entidades del Sector Público Autonómico.

Los asalariados se clasifican de acuerdo con la Contabilidad Nacional de España, en los Sectores:

- Administración regional.
- Sociedades públicas autonómicas.

2. El Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, BEPSAP

1. Los efectivos contabilizados en el BEPSAP corresponden a las siguientes categorías de personal:

- Funcionarios de carrera
- Funcionarios interinos
- Funcionarios de plazas no escalafonadas
- Personal estatutario de los servicios de salud
- Personal laboral con duración superior a seis meses
- Personal eventual
- Otro personal

2. No se incluyen los siguientes tipos de personal:

- Altos cargos de las Administraciones Públicas
- Cargos electos
- Personal en formación y prácticas, reserva, segunda actividad, o cualquier otra situación que no sea servicio activo
- Personal laboral con contratos de duración inferior a seis meses en todas las administraciones, salvo en la administración local

3. El ámbito del BEPSAP comprende:

- Consejerías y sus Organismos autónomos
- Agencia Tributaria Regional
- Agencias Autonómicas
- Entidades públicas empresariales y organismos públicos
- Instituciones sanitarias del SMS
- Universidades

3. El Registro General de Personal, RGP

Por otra parte, el Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia establece en su Capítulo IV la estructura de la Función Pública Regional y en el Capítulo V regula el **Registro General de Personal, RGP**, el cual deberá estar coordinado con el Registro Central de Personal antes mencionado, art. 22.8 DL 1/2001. A partir del RGP se puede conocer la distribución del personal de la CARM separado por sexo y cuerpos, escalas y categorías, incluyendo sueldos, antigüedad, destino, específico, complemento y productividad que marca el Decreto Legislativo 1/2001.

El análisis del personal al servicio de la Administración Regional y de sus Entes Públicos Autonómicos deber constituir un ejercicio mediante el cual se analiza la composición de su personal introduciendo la variable sexo.

Constituye un análisis intra-organizacional que aporta un primer diagnóstico de género como parte de la introducción de la perspectiva de género en su presupuesto.

En este análisis se observará la situación de mujeres y hombres en relación con las condiciones laborales de su personal.

Como puesta en funcionamiento de los Informes de Impacto de Género, la metodología propuesta en este apartado del informe responde a un enfoque estático y se procederá al estudio de cada uno de los colectivos que componen el personal de la Administración de la CARM y su sector empresarial en dicho ejercicio presupuestario.

Una vez determinadas las fuentes de génesis de los datos, se procederá a la elaboración de los indicadores siguientes:

1. EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y (IPRMH)

A los efectos de este informe, para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres, formulado del siguiente modo:

$$IPRMH = \left(\frac{Mujeres - hombres}{Mujeres + hombres} + 1 \right) \times 100$$

Este indicador toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que pretende conocer si la representación está relativamente equilibrada, siendo así cuando esté comprendido entre 0,80 y 1,20, intervalo que denominaremos a lo largo del documento *rango de equilibrio*.

Aunque con los resultados del indicador IPRMH que se ofrecen se pretende mostrar de modo matemático y objetivo el grado de equilibrio existente en la composición entre mujeres y hombres, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Quedar fuera del rango de equilibrio puede deberse a una mayor presencia de mujeres (valores mayores a 1,2) o de hombres (valores menores a 0,8).
- Que los resultados del IPRMH estén o no situados fuera del rango de equilibrio no implica necesariamente la existencia o no de falta de igualdad de trato o de oportunidades, pues para llegar a tal conclusión sería necesario realizar otro tipo de análisis específico.
- El IPRM por tanto solo mide la presencia de hombres y mujeres en cada ámbito de estudio y se configura como un mero instrumento para analizar el grado de consecución de los objetivos señalados en la legislación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Resultará significativo a estos efectos conocer la evolución a futuro de los indicadores que ahora se presentan.

2. EL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN DE GÉNERO (IPG)

El Índice de Participación de Género, IPG, muestra la razón existente entre grupos distintos o intergrupales o, dicho de otro modo, describe el peso específico de los elementos que configuran un grupo, categoría o área específica, en el caso que nos ocupa, de la participación de hombres, IPG-H o mujeres, IPG-M.

Dicho índice se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$IPG-M = \frac{Mi}{\sum(Mi+Hi)} \times 100$$

3. EL ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (IF)

El Índice de Feminización, IF, muestra cuantas veces geométricamente es mayor o menor la cantidad de hombres sobre mujeres o de mujeres sobre hombres.

El Índice se calcula aplicando la fórmula siguiente:

$$IF = \frac{Mujeres}{Hombres} \times 100$$

4. EL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO (ICG)

Por último, se incluye el Índice de Concentración de Género, ICG, relativo a las mujeres. Este índice nos indica donde trabajan con más frecuencia las mujeres, haciendo referencia al número de mujeres que trabajan en cada una de las categorías, dividido por el total de mujeres de cada categoría profesional.

La fórmula para calcular este Índice es la que se detalla a continuación.

$$ICG = \frac{Mi}{\sum M1 + \dots + \sum Mn} \times 100$$

5. INDICE DE BRECHA SALARIAL (IBS)

El Índice de brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos comparados para determinar la existencia de brecha salarial y denominado salario anual son la suma de las retribuciones básicas, antigüedad, destino, específicos de los puestos de trabajo, productividad, gratificaciones y Seguridad Social, así como de cualquier otro complemento contemplado en la normativa autonómica, tales como, las dotaciones para atender los conceptos retributivos abonables al personal laboral en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

Al poner en relación los sueldos de los hombres con los sueldos de las mujeres se apreciará o no la existencia de la brecha salarial.

La fórmula para calcular este Índice es la que se detalla a continuación.

$$Brecha = \left(\frac{SBMA\ Hombres}{SBMA\ Mujeres} - 1 \right) \times 100$$

Se tomará como parámetro para medir y señalar²⁶ que existen diferencias de salariales de género cuando éstas son superiores al 4%.

6.2.3. Recursos-Resultados

El análisis del impacto de los Presupuestos de la CARM en la igualdad entre mujeres y hombres en la CARM del apartado **Recursos-Resultados** de la metodología de las 3Rs se ha de realizar partiendo del uso de las técnicas **cuantitativa y cualitativa**.

En el marco de la combinación de dichas técnicas de las ciencias sociales cuyo objeto es la obtención de información científica, **la confección de los indicadores** ha sido objeto de las operaciones que pasamos a relatar y que han sido realizadas siguiendo un iter cronológico, el cual puede servir de modelo para el desarrollo de esta fase de la metodología de las 3Rs en su último apartado y para cualquier nivel de organización territorial:

1. Selección de todos o de un programa perteneciente a una Dirección General de la Consejería que vaya a ser objeto de información con perspectiva de género.
2. Obtención de todas las líneas de actuación política de dicha Dirección General previstas para el año cuyo informe se vaya a realizar, en este caso el 2023. Estas líneas se han localizado en el texto de la Memoria de presupuesto de la Dirección General seleccionada (<https://www.carm.es/chac/presupuestos2023/movil/index.html> y <https://www.carm.es/chac/presupuestos2023/movil/index.html>) y se le han denominado *Objetivos Programáticos (OP)*
3. Extracción de los *Objetivos presupuestarios (OPre)*, las *Actividades* y sus *Indicadores* de la Memoria explicativa del programa seleccionado (<https://www.carm.es/chac/presupuestos2023/movil/index.html> y <https://www.carm.es/chac/presupuestos2023/movil/index.html>), se deberá extraer esta información y se pasará a un programa que sea de sencillo manejo y que pueda generar operaciones de cálculo, como el programa Excel (véase Anexo 3).
4. Posteriormente se casarán en el Excel los objetivos y actividades con dichos indicadores, para que cada objetivo y actividad se encuentre en la misma fila que su indicador propuesto desde la DG correspondiente (véase columnas D-J del Anexo 3).

²⁶ Informe de impacto de género del Ayuntamiento de Barcelona 2017, <https://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2017/ca/docs/Informeimpactedegenereanalisispreliminar.pdf>

5. A continuación, se deberán reordenar, en el caso de que sea necesario, los *Indicadores* recogidos en la Memoria según la importancia que tengan y en función de sus objetivos y actividades (véase columna G del Anexo 3).
6. Posteriormente se crearán dos nuevas columnas: en la primera de ellas se relacionan los *OP* con los *OPre* por actividad; en la segunda figuran los *OP* (todos aquellos que hace alusión a cada *OPre*) (véase columnas B y C del Anexo 3).
7. A continuación, se añadirá la información presupuestaria de los programas. Para ello, se ha de entrar en Ley de Presupuestos de la CARM/Estado numérico ingresos y gastos/AAPP regional/Gastos/ y ahí se busca la consejería, en nuestro caso la 18 (el IMAS es el 51 y está en Organismos autonómicos), y de ahí se obtiene la información sobre los programas. Esto es la clasificación económica:
 - a. Sección (la Consejería) /Servicio (la Dirección General) /Programa/ Subgrupo (véase columna A y filas 1-5 del Anexo 3).
8. Posteriormente se añadirá columna que dé respuesta a la pregunta control o eje en relación con el primer paso de la metodología expuesta de las 3Rs: «La pertinencia o relevancia de género» la cual es la de si ¿cada una de las actividades se dirigen directa o indirectamente a personas?, debiendo seleccionarse un valor entre el SÍ/NO (véase columnas K y L del Anexo 3).
9. En un segundo lugar se deberá rellenar la columna relativa a la pregunta de si los datos están (o no) desagregados por género y si existe (o no) un indicador de género diferenciando entre mujeres/niñas, hombres/niños, y otros (no binario) (véase columna M del Anexo 3).
10. A continuación, esta información se les enviará a la Secretaría General, a la Dirección y Gerencia del IMAS y al resto de Direcciones Generales consideradas en este estudio, con el fin de que pueda rellenar estos últimos datos (en el caso de que estuvieran disponibles), validen los datos relativos a los objetivos presupuestarios y los indicadores, y puedan añadir las notas que consideren una nueva columna que se ha añadido y que lleva por nombre “observaciones” (véase columna V del Anexo 3).
11. Se añade una nueva pestaña llamada “informe de entrega”, donde se registra la procedencia de la información cumplimentada, el programa al que alude, la fecha de entrega y la persona que envía los datos (véase penúltima pestaña del Anexo 3).
12. Una vez detectados los indicadores que faltan a partir del paso nº4, se crearán las propuestas de indicadores (columna N, Anexo 3) incorporando la perspectiva de género, y, si este indicador fuera extraído de otro informe presupuestario se indicará en esa misma columna la “procedencia del indicador” como nota adjunta y en observaciones (columna V, Anexo 3). Es conveniente que estos indicadores sean contrastados con el personal de la dirección general de cuyo programa se trate para lograr que los indicadores contengan la información disponible y precisa, y, de no existir, que pueda ser generada para el proyecto de ley del año próximo.
13. Al igual, se creará una segunda columna (columna O, Anexo 3) que se corresponde con el segundo paso: «La graduación de la pertinencia de género», la cual se cumplimentará con la graduación de pertinencia NEGATIVA / BAJA / MEDIA / ALTA. Esta característica se deberá valorar para cada actividad de cada programa a través de la serie de preguntas expuestas con anterioridad al describir la metodología de las 3Rs

y que deberán ser cumplimentadas cuando se haya introducido un «Sí» como respuesta a la pregunta del apartado anterior relativa a «pertinencia al género».

14. Además, se añaden cuatro nuevas columnas con tres indicadores para el "Programa 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR" y el "Programa 313F: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS": el IPAMH, donde se señala el número de mujeres, hombres y otros (no binario) -véase columnas P-R-, el índice de presencia relativa de mujeres y Hombres (columna S, Anexo 3), el IPG-M -que muestra la razón existente entre grupos distintos o intergrupales, y describe el peso específico de mujeres (en porcentaje) (columna T, Anexo 3), y el índice de feminización -calculado como la razón entre mujeres y hombres multiplicado por cien- (columna U, Anexo 3).

Dada la importancia de la fase 14. Anterior, y una vez recopilada la información y aplicada la técnica **cualitativa** mediante la pregunta control del primer paso y la del segundo, tal y como hemos indicado en el párrafo anterior, hemos aplicado los indicadores **absolutos, relativos, simples, de naturaleza cuantitativa**, los cuales ya se han expuesto en el apartado de Representación, y que volvemos a reproducir son los siguientes:

1. EL ÍNDICE DE PRESENCIA ABSOLUTA DE MUJERES Y HOMBRES (IPAMH)

A partir de indicador de la actividad se señala el número de mujeres y de hombres que realizan dicha actividad o que son beneficiarias o beneficiarios de las mismas.

N.º de mujeres y N.º de hombres

2. EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE MUJERES Y HOMBRES (IPRMH)

A los efectos de este informe, para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres, formulado del siguiente modo:

$$IPRMH = \left(\frac{Mujeres - hombres}{Mujeres + hombres} + 1 \right) \times 100$$

3. EL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN DE GÉNERO (IPG)

El Índice de Participación de Género, IPG, muestra la razón existente entre grupos distintos o intergrupales o, dicho de otro modo, describe el peso específico de los elementos que configuran un grupo, categoría o área específica, en el caso que nos ocupa, de la participación de hombres, IPG-H o mujeres, IPG-M.

Dicho índice se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$IPG-M = \frac{Mi}{\Sigma(Mi + Hi)} \times 100$$

4. EL ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (IF)

El Índice de Feminización, IF, muestra cuantas veces geométricamente es mayor o menor la cantidad de hombres sobre mujeres o de mujeres sobre hombres.

El Índice se calcula aplicando la fórmula siguiente:

$$IF = \frac{Mujeres}{Hombres} \times 100$$

5. EL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO (ICG)

Por último, se incluye el Índice de Concentración de Género, ICG, relativo a las mujeres. Este índice nos indica donde trabajan con más frecuencia las mujeres, haciendo referencia al número de mujeres que trabajan en cada una de las categorías, dividido por el total de mujeres de cada categoría profesional.

La fórmula para calcular este Índice es la que se detalla a continuación.

$$ICG = \frac{Mi}{\sum M1 + \dots + \sum Mn} \times 100$$

Programa 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR

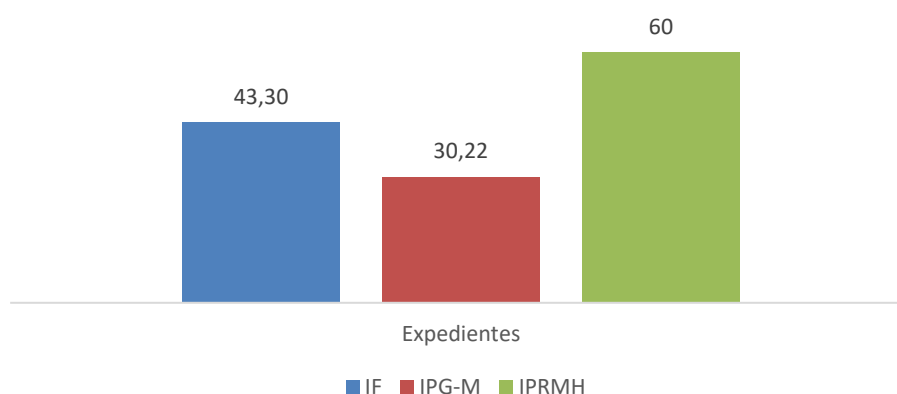
Adjuntamos el Excel con el proceso anteriormente explicado, la información que se ha podido recopilar relativa exclusivamente a programa 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR y el análisis de los índices que acabamos de exponer.

UD 5.0. DE FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN									
Programa 313D: PROTECCIÓN DEL MENOR									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									
Descripción (estructura de actividades)									

En relación con los indicadores aplicados, para el presente análisis se han considerado tres indicadores: el índice de feminización (**IF**), que refleja la relación entre ambos géneros en términos relativos, el Índice de Participación de Género de las Mujeres (**IPG-M**), que mide la proporción de mujeres respecto al total de usuarios de cada servicio, y el índice de presencia relativa de mujeres y hombres (**IPRMH**), que permite conocer si la representación está relativamente equilibrada, siendo así cuando esté comprendido entre 80 y 120, intervalo que denominaremos rango de equilibrio. Ambos indicadores permiten identificar las posibles disparidades en el acceso a los recursos y servicios evaluados.

En primer lugar, y en lo que respecta a la **valoración y apreciación de situaciones de desamparo y guarda provisional (Objetivo 1)**, se puede observar un desequilibrio en la representación de mujeres y hombres en los expedientes analizados. El índice de feminización se sitúa en 43,30%, lo que indica que, por cada 100 hombres que aparecen en estos expedientes, hay aproximadamente 43 mujeres. Este valor refleja una infrarrepresentación femenina significativa en el total de casos evaluados. Por otro lado, el IPG-M, que mide el porcentaje de mujeres respecto al total de personas en lo que respecta a dichos expedientes, es de 30,22%, lo que significa que solo dicho porcentaje de los casos corresponden a mujeres, lo que refuerza la percepción de una menor representación femenina en las situaciones de desamparo y guarda provisional. En tercer lugar, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 60%, por lo que, al estar por debajo de 80, supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

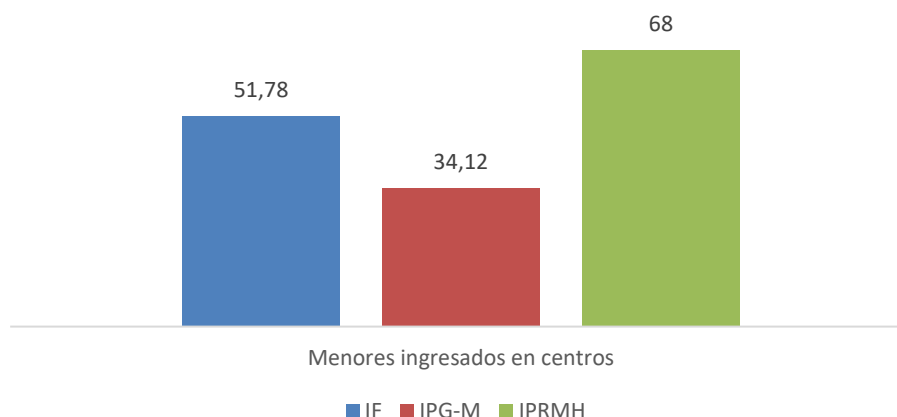
Gráfico 18. Valoración y apreciación de situaciones de desamparo y guarda provisional (Objetivo 1)



Por otro lado, y en lo que respecta a la **protección del menor a través de medidas de acogimiento residencial en centros, tanto de acción concertada como de gestión propia, (Objetivo 3)**, el índice de feminización es de 51,78%, lo que indica que, por cada 100 hombres ingresados en estos centros, hay aproximadamente 52 mujeres, lo que refleja una ligera infrarrepresentación femenina (Gráfico 19). Adicionalmente, el IPG-M, que mide el porcentaje de mujeres en relación con el total de menores, se sitúa en 34,12%, lo que significa que las mujeres constituyen el 34,12% del total de menores acogidos en estos centros, lo que confirma que los hombres representan la mayoría de los beneficiarios de estas medidas de protección. El

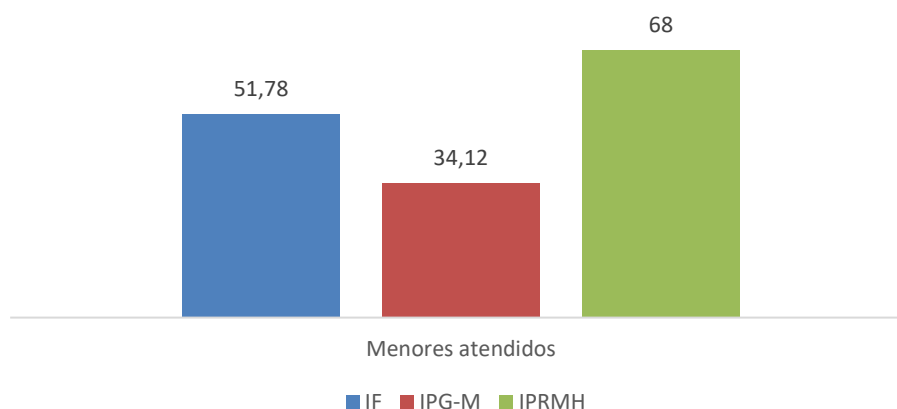
índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 68%, por lo tanto, existe una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Gráfico 19. Protección del menor a través de medidas de acogimiento residencial en centros (acción concertada y gestión de centros propios) (Objetivo 3)



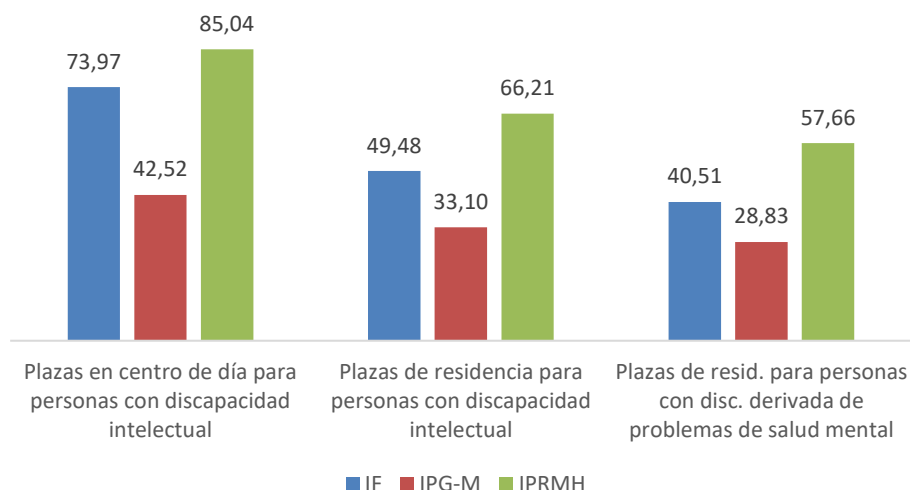
Por último, y en lo que respecta al **acogimiento residencial a menores en situación de desamparo, con el objetivo de procurar su integración personal y familiar (Objetivo 4)**, el índice de feminización se encuentra en 51,78%, por lo que por cada 100 hombres atendidos, hay aproximadamente 52 mujeres (Gráfico 20). Por otro lado, el IPG-M, que mide el porcentaje de mujeres en relación con el total de menores atendidos, se sitúa en 34,12. Esto implica que las mujeres constituyen el 34,12% del total de menores en esta situación, mientras que los hombres representan la mayoría de los casos atendidos. Al igual que en el caso anterior, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 68%, por lo que, al estar por debajo de 80, supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Gráfico 20. Acogimiento residencial a menores en situación de desamparo procurando su integración personal y familiar (Objetivo 4)



anterior, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra una mayor presencia de hombres que de mujeres, al ser del 57,66%.

Gráfico 21. Atención a personas con discapacidad en centros propios (Objetivo 2)



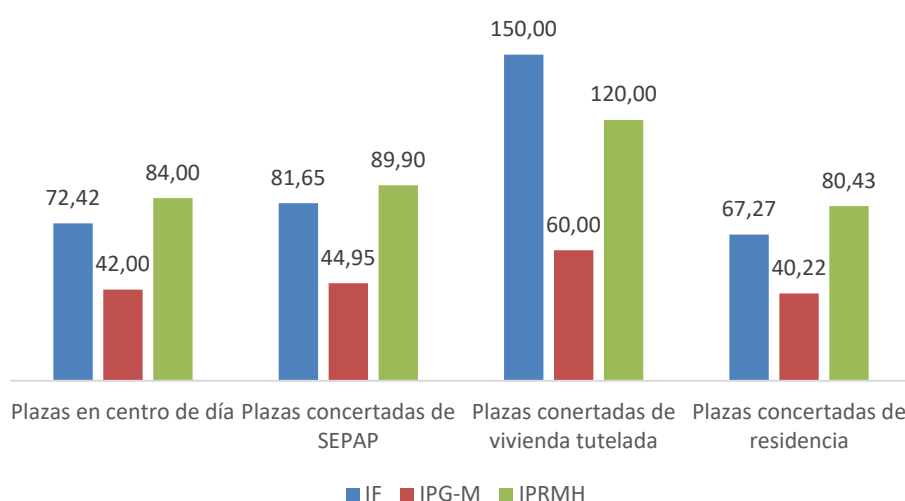
En lo que respecta a la **atención a personas con discapacidad intelectual en centros concertados (Objetivo 3)** -Gráfico 22-, en el caso de las plazas en centros de día, el índice de feminización se sitúa en 72,42. Esto indica que, por cada 100 hombres, hay aproximadamente 72 mujeres, lo que revela una representación menor de mujeres en este ámbito. Esta tendencia es reafirmada por el índice IPG-M, que alcanza un 42%, por lo que en este contexto las mujeres representan menos de la mitad del total de personas atendidas. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres, sin embargo, muestra un valor de 84%, por lo que se encuentra dentro del rango de equilibrio.

Por otro lado, las plazas concertadas de SEPAP presentan un índice de feminización de 81,65. Esto sugiere que, aunque sigue existiendo una mayor representación masculina, la diferencia es menos pronunciada en comparación con las plazas en centros de día. El índice IPG-M para este servicio es de 44,95%, lo que muestra una distribución más equilibrada, aunque todavía con cierta tendencia hacia los hombres. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 89%, por lo que, como sucede en el caso anterior, se encuentra dentro del rango de equilibrio.

Las plazas concertadas de vivienda tutelada ofrecen un panorama muy diferente. Aquí, el índice de feminización es de 150, lo que significa que por cada 100 hombres hay 150 mujeres, lo que marca un predominio significativo de mujeres en este tipo de plazas. El índice IPG-M, que se eleva al 60%, respalda esta observación, destacando una mayor participación femenina en este contexto. En esta ocasión, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 120%, lo que supone una mayor presencia de mujeres.

Finalmente, en las plazas concertadas de residencia, el índice de feminización es de 67,27%, mostrando una representación notablemente menor de mujeres en comparación con hombres. Este hecho queda corroborado por un índice IPG-M de 40,22%, que indica que las mujeres constituyen una minoría significativa en este tipo de plazas. Por último, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 80,43%, por lo que se encuentra dentro del rango de equilibrio.

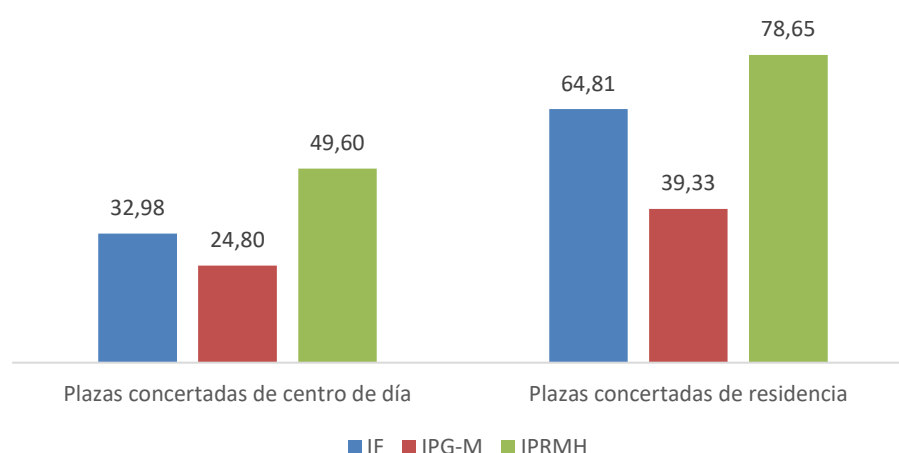
Gráfico 22. Atención a personas con discapacidad intelectual en centros concertados (Objetivo 3)



Por otro lado, y en lo que respecta al análisis de la **atención a personas con discapacidad física en centros concertados (Objetivo 4)**, tal y como se muestra en la Gráfica 23, los datos señalan una importante disparidad de género en dos tipos de servicios: las plazas concertadas en centros de día y las plazas concertadas en residencias. En el caso de las plazas concertadas en centros de día, el índice de feminización es de 32,98. Este dato indica que, por cada 100 hombres en estos centros, hay aproximadamente 33 mujeres, lo que evidencia una marcada infrarrepresentación femenina. Este desequilibrio se ve reflejado también en el IPG-M, que se sitúa en 24,80. En otras palabras, solo el 24,8% de las personas atendidas en estos centros son mujeres. En lo que respecta al índice de presencia relativa de mujeres y hombres, éste muestra un valor de 49,60%, por lo que la presencia de los hombres es mayor a la presencia de las mujeres.

Por otro lado, las plazas concertadas en residencias presentan una mayor representación femenina en comparación con los centros de día, aunque persisten las disparidades. El índice de feminización asciende al 64,81%, lo que indica que hay aproximadamente 65 mujeres por cada 100 hombres. El IPG-M, por su parte, alcanza el 39,33, lo que significa que las mujeres constituyen cerca del 39,3% del total de personas atendidas en estas residencias. A pesar de que esta proporción es más alta que en las plazas de centros de día, las mujeres siguen estando significativamente menos representadas. Por último, y respecto al índice de presencia relativa de mujeres y hombres, su valor es de 78,65%, muy cercano al rango de equilibrio.

Gráfico 23. Atención a personas con discapacidad física en centros concertados (Objetivo 4)



El análisis de la **atención a personas con discapacidad derivada de problemas de salud mental en centros concertados (Objetivo 5)** muestra una considerable disparidad de género en cuatro tipos de servicios: plazas concertadas en centros de día, plazas de vivienda tutelada, plazas de residencia y plazas concertadas de SEPAP. Tal y como se aprecia en el Gráfico 24, en las plazas concertadas en centros de día, el índice de feminización es de 53,08, lo que indica que hay aproximadamente 53 mujeres por cada 100 hombres en este servicio. El IPG-M se sitúa en 34,68, lo que significa que las mujeres representan el 34,68% del total de personas atendidas. Por tanto, si bien estas cifras muestran un cierto equilibrio en comparación con otros servicios, las mujeres siguen siendo minoría. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 69,35%, por lo que, al estar por debajo de 80, supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

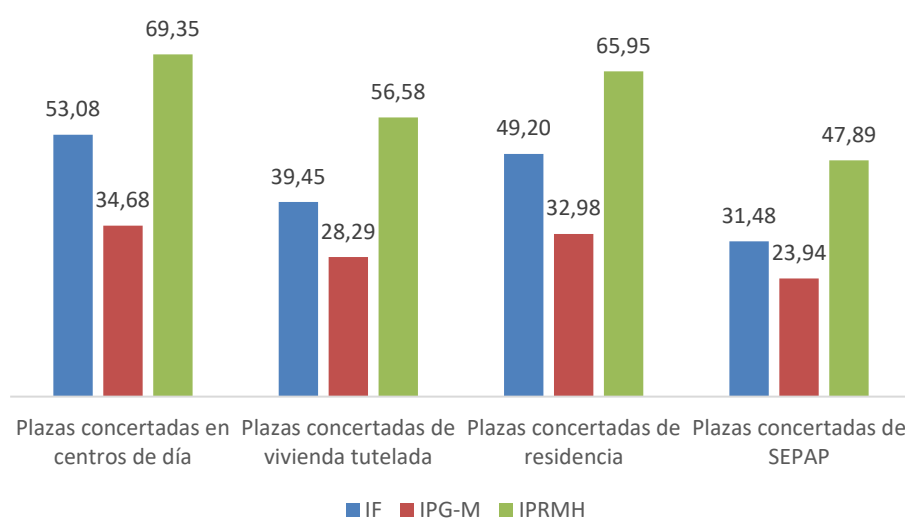
Las plazas concertadas de vivienda tutelada reflejan una representación femenina más baja. Aquí, el índice de feminización desciende al 39,45%, lo que implica que hay aproximadamente 39 mujeres por cada 100 hombres. El IPG-M también es reducido, alcanzando apenas el 28,29%, lo que resalta una clara infrarrepresentación femenina en este tipo de plazas. Al igual que en el caso anterior, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor por debajo de 80, en concreto, de 56,58%, por lo que supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

En las plazas concertadas de residencia, el índice de feminización es de 49,20, indicando que hay cerca de 49 mujeres por cada 100 hombres. El IPG-M muestra que las mujeres representan el 32,98% del total de personas atendidas, una proporción algo mayor que en las viviendas tuteladas. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 65,95%, por lo que supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Por último, las plazas concertadas de SEPAP presentan la representación femenina más baja entre los servicios analizados. El índice de feminización es de 31,48%, lo que significa que por

cada 100 hombres en este servicio hay aproximadamente 31 mujeres. El IPG-M, de 23,94%, indica que menos de una cuarta parte de las personas atendidas en este tipo de plazas son mujeres. Al igual que en los casos anteriores, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra una mayor presencia de hombres que de mujeres, al ser dicho índice del 47,89%.

Gráfico 24. Atención a personas con discapacidad derivada de problemas de salud mental en centros concertados (Objetivo 5)



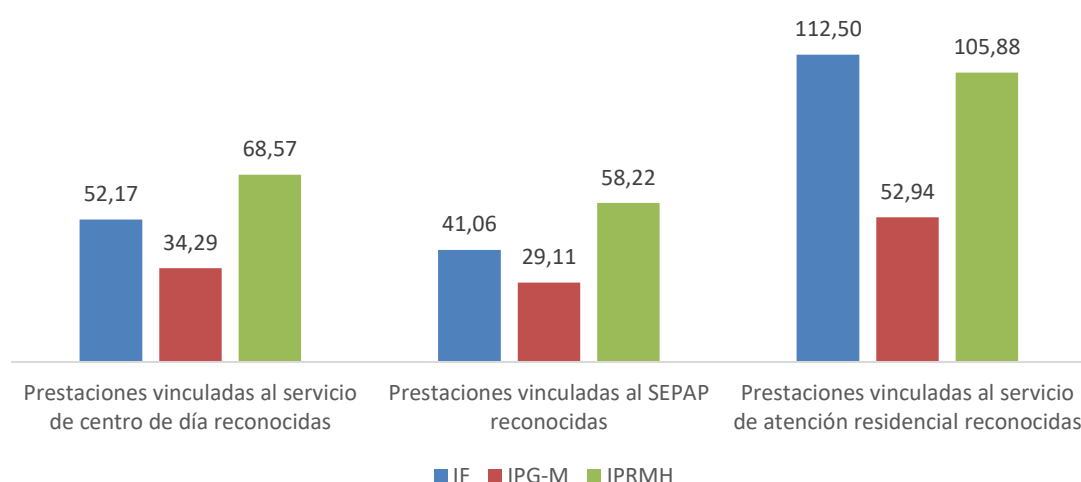
Al analizar la **financiación de prestaciones vinculadas a los servicios para personas con discapacidad (Objetivo 6)**, y en el caso concreto de las prestaciones vinculadas al servicio de centro de día, el índice de feminización es de 52,17%, lo que indica que hay aproximadamente 52 mujeres por cada 100 hombres que reciben esta prestación (Gráfico 25). Por otro lado, el IPG-M es de 34,29, lo que significa que las mujeres representan el 34,29% del total de beneficiarios. Estos datos muestran una representación femenina minoritaria, aunque con un grado de equilibrio mayor en comparación con otros servicios analizados. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 68,57%, por lo que, al estar por debajo de 80, supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Por otro lado, las prestaciones vinculadas al SEPAP reconocidas presentan un índice de feminización más bajo, de 41,06%. Esto implica que, por cada 100 hombres beneficiarios, hay solo 41 mujeres. En consonancia, el IPG-M en este caso es de 29,11%, lo que indica que menos del 30% de las personas que reciben esta prestación son mujeres. Al igual que en el caso anterior, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra una mayor presencia de hombres que de mujeres, al ser de 58,22%.

Finalmente, en las prestaciones vinculadas al servicio de atención residencial reconocidas, los datos revelan una situación diferente. El índice de feminización asciende a 112,50%, lo que

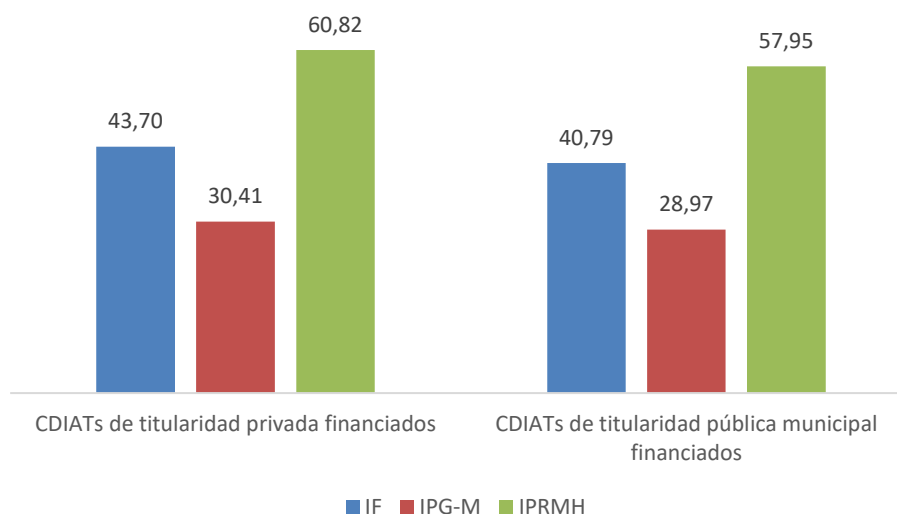
significa que hay 112 mujeres por cada 100 hombres beneficiarios. Este dato contrasta marcadamente con los anteriores, mostrando un caso en el que las mujeres están sobrerrepresentadas. Además, el IPG-M alcanza el 52,94, lo que indica que las mujeres constituyen una ligera mayoría, con el 52,94% de los beneficiarios en este servicio. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres, sin embargo, muestra un valor de 105,88%, por lo que se encontraría dentro del rango de equilibrio.

Gráfico 25. Financiación de prestaciones vinculadas a los servicios para personas con discapacidad (Objetivo 6)



Por último, y en lo que respecta a la **financiación de servicios de atención temprana (Objetivo 7)**, en los CDIATs de titularidad privada financiados, el índice de feminización es de 43,70%, lo que implica que, por cada 100 hombres atendidos, hay aproximadamente 44 mujeres (Gráfico 26). El IPG-M, por otro lado, muestra que el porcentaje de mujeres sobre el total de personas atendidas es de 30,41. Esto significa que las mujeres representan solo el 30,41% del total de personas atendidas en estos centros privados, una cifra que refuerza el evidente desequilibrio de género. El índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 60,82%, por lo que, al estar por debajo de 80, supone una mayor presencia de hombres que de mujeres. De manera similar, en los CDIATs de titularidad pública municipal financiados, los resultados son comparables. El índice de feminización es ligeramente menor, situándose en 40,79%, lo que indica que, por cada 100 hombres beneficiarios, hay aproximadamente 41 mujeres. Por su parte, el IPG-M se encuentra en 28,97%, lo que significa que menos del 29% de las personas atendidas en estos centros municipales son mujeres. Al igual que en el caso anterior, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres muestra un valor de 57,95%, por lo que supone una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Gráfico 26. Financiación de servicios de atención temprana (Objetivo 7)



Sin embargo, sería deseable poder establecer una relación entre el número de mujeres y hombres y la cantidad de presupuesto destinado con el fin de establecer una equivalencia y observar en qué medida las mujeres son más o menos beneficiadas que los hombres. En este sentido, y de modo tentativo, se observa que el Programa 313D: Protección del Menor tiene asignada la cantidad en concepto de "26 CONCIERTOS PARA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES" de 25.889.715 euros dentro del apartado "2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS", y la cuantía de 40.000 euros en lo que respecta a "48 A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO" en el apartado "4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES". De igual modo, y en lo que respecta al Programa 313F: Personas con Discapacidad y Otros Colectivos, éste tiene asignado un total de 5.873.815 de euros en concepto de "48 A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO" del apartado "4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES", y 1.807.279 euros en lo que respecta a "78 A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO" del apartado "7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL". No obstante, lo interesante para profundizar en este análisis y poder establecer una relación con los datos de mujeres y hombres sería poder disponer de los datos presupuestarios desagregados por indicadores, pues de este modo se podría calcular para cada uno de los indicadores la cuantía de recursos que se destina a ambos sexos.

Así, a modo de recapitulación, como hemos subrayado, la metodología de las 3Rs permite realizar²⁷:

- La catalogación las políticas presupuestarias y de los programas en términos de pertinencia de género.
- La recopilación de información explicativa de las actuaciones desarrolladas por las secciones presupuestarias con relevancia en materia de igualdad de género, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas.

²⁷ Tomado de la Guía Metodológica del Estado.

- El análisis de la potencialidad de los programas presupuestarios, que permite determinar si un programa ha llegado a su máxima catalogación o tiene todavía un margen de mejora en materia de igualdad de género.

7. Conclusiones y propuestas de desarrollo futuro

La primera y más importante de las conclusiones al analizar y exponer la metodología de la presupuestación con perspectiva de género es que es el método acuñado nacional e internacionalmente de asegurar la aplicación de la transversalidad de género vigente en nuestro ordenamiento jurídico

La segunda es que, para que se implante y se ponga en marcha es fundamental la existencia de una voluntad política por la autoridad competente para institucionalizarla en su ámbito. La institucionalización de esta metodología, dadas las complejidades expuestas, es la garantía necesaria para asegurar su continuidad en el tiempo, al margen de los vaivenes políticos propios de las instituciones públicas.

La tercera es tener un funcionariado con buenos conocimientos tanto del presupuesto, de la contabilidad pública y del proceso presupuestario, como de los estudios de género y de su proceso de implantación de las políticas públicas. Si es importante el conocimiento de la institución presupuestaria, lo es la formación, concienciación y sensibilización respecto de las desigualdades entre mujeres y hombres de las personas implicadas en la elaboración de las políticas, pero también lo es que existan mecanismos de control para asegurar que el método de las 3Rs se aplica en todas las propuestas.

Destaca, y por ello es necesario insistir en que, si una condición sine qua non para que lo anterior dé sus frutos, es fundamental el trabajo de recopilación de **datos sobre mujeres y hombres, así como de las relaciones de género** en todos los diferentes ámbitos de las políticas sobre las que hemos de actuar.

Una vez realizado lo anterior es importante identificar -y aquí es donde las habilidades para convertir la teoría presupuestaria y los estudios de género en políticas públicas con perspectiva de género-, cuáles son las herramientas de análisis que serán usadas; cuales son los indicadores que se tienen que desarrollar; de qué fuentes de información disponemos; cómo podemos integrar el análisis que será desarrollado (por ejemplo en criterios programáticos); cual es la manera óptima para insertar este proceso en el plan presupuestario; y cómo vamos a evaluar los progresos que hemos proyectado y que queremos conseguir.

La cuarta conclusión es que la vigencia de este principio de transversalidad de género con su trasunto en el presupuestación con perspectiva de género es un principio rector del quehacer de todas las administraciones públicas y si lo definimos conforme lo realiza la normativa europea y estatal permite afirmar que todo lo expuesto en los apartados anteriores es predicable y aplicable a las políticas públicas de la CARM.

Según lo expuesto, el principio de transversalidad se cumple cuando las políticas públicas de los Estados miembros de la EU:

1. Incorporen el objetivo de la igualdad de oportunidades,
2. Reequilibren las desigualdades,
3. Eviten las discriminaciones y
4. Promuevan el bienestar de la ciudadanía mediante las normas presupuestarias.

El eje de la metodología seleccionada es el de ser capaz de valorar el impacto de las actuaciones o medidas que constituyen las políticas públicas desarrolladas por la Sección 18 de la CARM en la reducción de las desigualdades entre mujeres y varones constatadas por las variables socioeconómicas de la Región de Murcia y reflejadas en el apartado Realidad.

Derivado de lo anterior, uno de los parámetros importantes para comenzar a aplicar esta metodología es el de detectar cuales son las actuaciones o medidas de las políticas públicas de la Sección 18 que pueden funcionar como actuaciones tractoras del objetivo de la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y del impulso de la igualdad.

Esto es, es necesario como primer paso identificar los programas presupuestarios que tengan una mayor capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, descartando aquellos otros de carácter instrumental y que sirven de apoyo a otros centros gestores o en otros casos sus competencias son de mera ejecución y resulta muy complicado entenderlos como motores de igualdad de género.

Dicho lo cual, se ha de fijar una primera clasificación que nos indique en qué medida el programa presupuestario, y sus actuaciones, afectan directa o indirectamente a personas, entendiendo que éstos son, o no, aquellos programas sobre los que se asienta en mayor medida la opción de conseguir los avances significativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En una segunda fase, se deberá marcar la importancia relativa que tiene el programa en función de cuatro criterios básicos:

- Poder transformador desde la perspectiva de género: captura el nivel de competencias de cada programa presupuestario. Un programa muy relevante según este criterio es aquél que tiene plenas competencias para actuar.
- Capacidad de impacto: captura el volumen de población sobre la que actúa el programa presupuestario. A mayor volumen de población, por tanto, mayor relevancia.
- Relevancia funcional: recoge las opiniones de consenso de expertos sobre el papel de determinadas políticas públicas para reducir la desigualdad de género.
- Gestión de Personal: aquellos programas cuyas actuaciones afectan a la gestión de personal de los centros de trabajo de la CARM.

De esta manera todos los programas de gasto se dividirán en aquellos que no afectan, ni directa ni indirectamente a personas (g₀), aquellos de carácter puramente instrumental o con bajos ratios respecto de los criterios establecidos (g₁), aquellos que se consideran programas que, sin tener la capacidad transformadora de los motores de igualdad principales, ocupan sin embargo

un lugar relevante y están llamados a contribuir de forma proactiva a la implantación de la estrategia general (G), y a los que se consideran motores de igualdad (G+).

Los presupuestos de la CARM son el máximo exponente declarativo de su acción política. La incorporación de la perspectiva de género en sus presupuestos públicos permitirán que éstos tengan como objetivo transversal y común la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres, dando cumplimiento al artículo 3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia y al artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres a la que, en cuanto ley orgánica vincula a la CARM.

La quinta conclusión es que el Presupuesto con Perspectiva de Género contribuye a mejorar el conocimiento de la realidad y los resultados previstos y obtenidos por sus programas presupuestarios y, por tanto, a aumentar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos, además de la justicia social y del respeto a los derechos humanos del 50% de la población. Es por ello que permite la creación de un círculo virtuoso en el cual la política, en sí misma, facilita la reducción de la desigualdad real entre mujeres y hombres (Budlender et al, 2002).

La perspectiva de género presupuestaria conlleva una revisión y adaptación de las técnicas presupuestarias tradicionales y la introducción de cambios metodológicos que tengan presente como afecta que los ingresos y los gastos se pongan en relación con las realidades de las necesidades de gasto de la población, entendida por las necesidades y de las realidades de las mujeres y de los hombres, (Shick, 2000).

Atendiendo a la realidad española, las experiencias de los presupuestos con perspectiva de género en España fueron lideradas por la Junta de Andalucía en su presupuesto del año 2006. Hoy por hoy la presupuestación con perspectiva de género está siendo una realidad en casi la totalidad del conjunto de las CCAA y en numerosos ayuntamientos españoles. Será necesario avanzar en estas metodologías, dado que las experiencias arrojan diferentes desarrollos, pero, lo cierto y verdad, es que estas metodologías, en una forma o en otra, se está institucionalizando en nuestras administraciones, lo que permitirá avanzar en su perfeccionamiento como instrumento fundamental para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestro país, a la que se ha de sumar la CARM.

Así, esta metodología permitirá realizar²⁸ en relación con el actuar de las políticas de la CARM:

- La catalogación de los programas y las políticas presupuestarias en términos de pertinencia de género.
- La recopilación de información explicativa de las actuaciones desarrolladas por las secciones presupuestarias con relevancia en materia de igualdad de género.
- El análisis de la potencialidad de los programas presupuestarios, que permite determinar si un programa ha llegado a su máxima catalogación o tiene todavía un

²⁸ Tomado de la Guía Metodológica del Estado.

margen de mejora en materia de igualdad de género.

Con ello se procurará garantizar:

1. La mayor eficacia económica de sus políticas públicas
2. Su mayor contribución a la promoción del principio de igualdad, al cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad y a la disminución de la brecha de género en los ámbitos a los que afecte y que muestran los parámetros de la Realidad, la Representación y de los Recursos-Resultados.

8. Referencias

- Alarcón García, Gloria et al. (2011) Infraestructuras y género: Análisis del FEIL-2009: población municipal y CCAA, Revista de Investigaciones Feministas, Volumen: 2, pp. 151-174. <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38609>.
- Alarcón García, Gloria (2018) Los presupuestos con perspectiva de género como instrumento de intervención política la visión municipal en el panorama español, <https://www.researchgate.net/publication/326425710>.
- Alarcón García, Gloria (2021) Los presupuestos con perspectiva de género en España. Una mirada en Selma, Alejandra (coord.) EL IMPACTO DE GÉNERO EN UNA SOCIEDAD CAMBIANTE: UNA VISIÓN MULTIDISCIPLINAR, Ed. Aranzadi, Madrid, pp. 23-36.
- Alarcón García, Gloria (2023) Las infraestructuras para la vida cotidiana. Impregnar los presupuestos públicos de la perspectiva de género feminista e interseccional en "Economía, Política y Ciudadanía", Ed. Catarata, pp. 211-227
- Budlender, D., Elson, D., Hewitt, G. y Mukhopadhyay, T. (2002): Gender Budgets Make Cents. Understanding Gender Budgets. The Commonwealth Secretariat.
- CEPAL. 2006. Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, Unidad Mujer y Desarrollo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/31960-guia-asistencia-tecnica-la-produccion-uso-indicadores-genero>.
- Collante Sanchez, Beatriz (2015) Análisis de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de los presupuestos públicos elaborados en Andalucía durante la vigencia del «Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el Informe de Evaluación de Impacto de Género en los proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno», Asparkia, 71-89
- Comisión Europea (2013). "Progress on GDP and beyond"
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, COM/2004/0115 final.
- Informe sobre Desarrollo Humano 2010, La verdadera riqueza de las naciones: Camino al desarrollo humano, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en <https://cutt.ly/1zNKUSw>.
- Jubeto Ruiz, Yolanda y Gil Junquero, Monica (2021) Presupuestos públicos feministas: un reto para todas las administraciones, incluidas las locales, en Mirar enrere per mirar endavant. Eines municipals per a una política pública feminista. Llibre virtual ICPS*. Vintè Seminari Ciutats i Persones

- Kabeer, Naila and Subrahmanian, Ramya (1996) INSTITUTIONS, RELATIONS AND OUTCOMES: FRAMEWORK AND TOOLS FOR GENDER-AWARE PLANNING, INSTITUTE OF DEVELOPMENT STUDIES, <https://www.researchgate.net/profile/Ranjani-K-Murthy/publication/280597460GenderPovertyandInstitutionalExclusionLessonsfromIntegratedRuralDevelopmentandDevelopmentofWomenandChildreninRuralareas/links/55bf33c108aed621de122459/Gender-Poverty-and-Institutional-Exclusion-Lessons-from-Integrated-Rural-Development-and-Development-of-Women-and-Children-in-Rural-areas.pdf>
- Monge, G. (2006): Guía para evaluar el impacto de programas estatales sobre la igualdad de género, Cooperación Técnica Alemana, México.
- Nelson, Julie. 1995. «Feminism and economics». *Journal of Economic Perspectives*. 9: 131-148. <https://cutt.ly/OINXHS5>.
- Nussbaum, M.C. (2002) Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades, Ed. Herder, Barcelona.
- OCDE (2013a). How's Life? 2013: Measuring Well-being, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2013b). Measuring Well-Being for Development Global Forum On Development Discussion Paper For Session 3.1: www.oecd.org/site/oecdgfd/
- OCDE, (2019). Gender Equality and Sustainable Infrastructure, <https://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/gender-equality-and-sustainable-infrastructure-7-march-2019.pdf>
- OCDE (2023), Economic Policy Making to Pursue Economic Welfare: OECD Report for the G7 Finance Ministers and Central Bank Governors, May 2023, Japan, OECD, Paris.
- PNUD (United Nations Development Programme) (1990). Human Development Report 1990: Concept and Measurement of Human Development. New York <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-1990>
- PNUD (United Nations Development Programme) (2010). Human Development Report (2010). The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development, UN Development Programme <http://www.undp.org/publications/hdr2010/es/HDR2010ESComplete.pdf>
- Robeyns, I. (2005): The capability Approach: a theoretical survey, *Journal of Human Development*, vol 6, Nº 1, marzo, pp. 93-114.
- Roggeband, C. (2003). Igualdad de género y técnicas del mainstreaming de género: metodología SMART (método simple para evaluar la relevancia del género en las políticas) y la evaluación del impacto en función del género, Ponencia presentada en las Jornadas Internacionales de Mainstreaming de Género. Unidad de Igualdad y Género, Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.
- Ruiz Carbonell, Jesus (2005) Política Fiscal y Género, Colección Estudios de Hacienda Pública, Instituto de Estudios Fiscales, España.
- Schick, A. (2000): "¿La presupuestación tiene algún futuro?". Serie gestión Pública, núm. 21. ILPES. 2000. Santiago de Chile.
- Sen, A. - (1980) "Equality of What" en McMurrin, S. (ed.) *Tanner Lectures on Human Values*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (1985) *Commodities and Capabilities*, North Holland, Amsterdam
- (1985a) "Well-being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984". *Journal of Philosophy*, nº 82.
- Sterner, Gunilla (2010) El modelo sueco. Mainstreaming y presupuestos de género en Presupuestos públicos con perspectiva de género, Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha, pp. 35-46.
- Stiglitz, Joseph, Fitoussi, Jean-Paul and Durand, Martine (2018). Beyond GDP: Measuring What Counts for Economic and Social Performance. [Research Report] Éditions OCDE. pp.120. hal-03393119
- Villota Gil de Escoin, Paloma:

(2005): Impuestos y gastos sociales en la política presupuestaria. Especial referencia a Canadá y España, Instituto de Estudios Fiscales, Seminario de Investigación "Política Fiscal y Género", <http://www.presupuestoygenero.net/media/villota.pdf>, bajado el 3 de marzo de 2011.

(2009): Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Ed. Instituto de la Mujer, Madrid.

9. Anexos

9.1. Organigrama de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS)

9.2. Los informes presupuestarios de género de las CCAA y del Estado relacionados con las políticas de sociales, familias e igualdad

9.3. Los programas presupuestarios de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS). Una aproximación desde la perspectiva de género