

INFORME DEL IMPACTO DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



Toledo, mayo de 2010

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
1.1	EL PAPEL DEL GASTO PÚBLICO EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	4
1.2	LOS OBJETIVOS DEL ANÁLISIS	5
1.3	LA METODOLOGÍA	5
1.3.1	<i>Cuestionario a organismos gestores.....</i>	6
1.3.2	<i>Entrevistas en profundidad.....</i>	11
1.3.3	<i>El análisis Input- Output.....</i>	12
1.4	EL CONTENIDO DEL INFORME.....	15
2	EL MARCO INSTITUCIONAL	16
2.1	LA DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL	16
2.2	EL GRADO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	19
2.3	EL GRADO DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	22
3	EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS	24
3.1	EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS Y LOS PROGRAMAS.....	24
3.1.1	<i>La Identificación de necesidades y la participación ciudadana.....</i>	25
3.1.2	<i>Las dificultades en el diseño de las políticas desde la perspectiva de género.....</i>	28
3.1.3	<i>La perspectiva de género en la difusión y la publicidad</i>	31
3.2	LOS OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD	33
3.2.1	<i>Tipología de objetivos para la igualdad.....</i>	35
3.2.2	<i>Dificultades en el diseño de objetivos para la igualdad.....</i>	37
3.2.3	<i>Resumen de objetivos para la igualdad por Consejerías.....</i>	37
3.2.4	<i>El impacto de género de los programas presupuestarios según los organismos gestores</i> <i>41</i>	
3.2.5	<i>Acciones propuestas y mecanismos utilizados.....</i>	42
3.2.6	<i>Acceso y uso de los recursos.....</i>	47
3.3	EL ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	49
4	LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LOS PRESUPUESTOS: ANÁLISIS INPUT- OUTPUT	57
4.1	EL ANÁLISIS INPUT-OUTPUT EN LA PRODUCCIÓN EFECTIVA	59
4.2	EL IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO	62
4.3	EL IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE VALOR AÑADIDO BRUTO	67
5	LAS CONCLUSIONES PRINCIPALES.....	71
6	LAS RECOMENDACIONES PARA UNA PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	75

1 INTRODUCCIÓN

1.1 EL PAPEL DEL GASTO PÚBLICO EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Constitución Española establece en su artículo 14 el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 de nuestra Carta Magna, afirma que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En términos similares se expresa el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, cuando en su artículo 4, apartado 2, incorpora el anterior precepto constitucional en la parte que corresponde a los poderes públicos regionales. Por último, el apartado 3 del mismo artículo añade que la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

Pero es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el instrumento normativo que verdaderamente contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución antes citados, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Este marco normativo sustenta y justifica que uno de los principales objetivos de un gobierno sea velar por el acceso y goce de los recursos de cada uno de sus ciudadanos y ciudadanas garantizando la equidad de género y reduciendo las brechas existentes en las oportunidades de mujeres y hombres.

Sin embargo, no es suficiente con que el discurso político reconozca la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus actuaciones o que la planificación de las políticas se realice teniendo en cuenta el enfoque de género. La apuesta de un gobierno por la igualdad requiere la incorporación del enfoque de género en la distribución de los recursos públicos a través del presupuesto siendo de suma importancia el papel de la sociedad civil y de las organizaciones de mujeres en su tarea de impulsar y exigir la consideración de la dimensión de género en la distribución de los mismos.

Tradicionalmente, los presupuestos públicos se han presentado como instrumentos neutrales al género de manera que su elaboración y ejecución afectaban supuestamente de manera igualitaria a mujeres y a hombres. Pero, en la práctica, se ha venido demostrando que, en mayor o menor medida, las políticas de gasto y fiscalidad tienen implicaciones y repercusiones muy distintas entre hombres y mujeres.

Es necesario tener en cuenta que una presupuestación sensible al género no implica que se destinen partidas específicas a las políticas de igualdad sino que en el proceso de elaboración de los presupuestos se tome en cuenta las distintas realidades que enfrentan mujeres y hombres en la sociedad especialmente en lo que se refiere al acceso y consolidación en la participación económica, política y social. Es decir, una presupuestación responsable con el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es aquella que incorpora las necesidades, derechos y obligaciones diferenciales de hombres y mujeres en el reparto de los recursos públicos.

Asimismo, en la elaboración de unos presupuestos con enfoque de género, más allá de distribuir los recursos teniendo en cuenta el impacto que genera sobre los hombres y las mujeres de manera

diferenciada, se deben considerar acciones concretas que tengan como objetivo la reducción y eliminación de las brechas de género en todos los aspectos de la vida social, económica y política.

Esta voluntad política en el gobierno de Castilla La Mancha se ha traducido en la elaboración de la Hoja de Ruta para la implementación de la perspectiva de género¹ por el Instituto de la Mujer regional en cuyo Eje 3 “Fortalecimiento institucional de la transversalidad de género” se ha explicitado la elaboración de los presupuestos anuales teniendo en cuenta el enfoque de género como herramienta para la eliminación efectiva de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Los presupuestos públicos se configuran, por tanto, como una de las herramientas más potentes de la política económica al tiempo que son una expresión de la calidad democrática del gobierno. Así pues, la incorporación del enfoque de género en los presupuestos como una de las exigencias dentro del proceso de incorporación del mainstreaming de género en las políticas públicas garantiza no sólo una distribución equitativa de los recursos sino también un uso más eficiente de los recursos públicos.

1.2 LOS OBJETIVOS DEL ANÁLISIS

Este informe recoge la evaluación del impacto de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del ejercicio 2010 en función del género.

Concretamente, los objetivos cubiertos han sido:

- Convertir en práctica cotidiana la aplicación del enfoque de género en el seno de las políticas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Promover la adopción de una mayor responsabilidad con respecto a los compromisos gubernamentales de igualdad de género.
- Iniciar un proceso interactivo para la modificación de las políticas y los presupuestos asociados a las mismas de modo que sean cada vez más adecuadas desde la perspectiva de género.
- Conocer el grado de aplicación de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria por parte de los organismos gestores.
- Abordar el avance que los organismos gestores han realizado con respecto a la definición de objetivos tendentes a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en su ámbito de actuación.
- Identificar las estrategias adoptadas por los organismos gestores para fomentar la integración de la igualdad en los programas de gasto sobre los que tienen competencia.

1.3 LA METODOLOGÍA

Para su elaboración, se ha aplicado un enfoque metodológico diseñado según los objetivos antes citados que ha permitido la aproximación global al objeto del estudio así como la extracción de recomendaciones. Este diseño metodológico, aplicable para la evaluación del impacto de género de los futuros ejercicios presupuestarios, está basado en técnicas cuantitativas y cualitativas:

- Técnica cuantitativa: cuestionario a los organismos gestores de programas presupuestarios.
- Técnica cualitativa: entrevistas en profundidad a las personas vinculadas a la gestión y control de la presupuestación pública de organismos gestores.

¹ “Hoja de ruta para la implementación de la transversalidad de género en la Administración regional”. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2009.

Estas dos técnicas han sido complementadas con el análisis Input- Output de los efectos económicos de los Presupuestos Generales de la Junta de Castilla- La Mancha para el ejercicio 2010.

1.3.1 Cuestionario a organismos gestores

Con el propósito de dar continuidad al Informe de Impacto de Género de los Presupuestos para el ejercicio 2009, para el análisis del presente ejercicio se ha realizado una encuesta a los organismos gestores de programas presupuestarios con el fin de obtener la información más relevante de las políticas públicas con una especial consideración a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de los programas presupuestarios gestionados por los organismos.

OBJETIVOS DEL CUESTIONARIO

En este sentido, el diseño del cuestionario se ha dirigido a la obtención de información:

- Por un lado, objetiva sobre las aportaciones de los organismos gestores a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de sus competencias a través de la definición de objetivos, acciones y mecanismos orientados a la igualdad así como de indicadores de género.
- Por otro lado, sobre la percepción que tienen los organismos gestores de su papel en términos de igualdad así como de su conocimiento, experiencia y principios de actuación en materia de igualdad de género.

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

Para ello, el cuestionario se ha estructurado en 5 bloques:

- El primer bloque, hacía referencia al marco institucional en el que se incorporaron cuestiones relativas al personal de los organismos gestores (distribución de mujeres y hombres, categoría profesional y modalidad contractual) así como cuestiones relativas al grado de sensibilización, formación y aplicación de medidas en materia de género por parte de los mismos.
- El segundo bloque, iba dirigido a la recogida de información específica sobre el diseño y difusión de las políticas públicas desde la perspectiva de género en el marco de las competencias de los organismos.
- El tercer bloque, se centraba en la obtención de información sobre los objetivos para la igualdad, acciones y mecanismos concretos vinculados a dichos objetivos que los organismos gestores han establecido en el marco de las políticas públicas gestionadas dentro de los programas presupuestarios.
- El cuarto bloque, se centraba en la recogida de información sobre los indicadores de género establecidos por los organismos gestores para el seguimiento y medición de los objetivos para la igualdad propuestos.
- El quinto bloque, recogía la valoración de los organismos gestores de la importancia o el impacto esperado de los programas presupuestarios gestionados con respecto al objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Asimismo, al igual que el año anterior, para la realización del análisis se han tenido en cuenta dos unidades de análisis:

- Por un lado, el total de organismos gestores de programas presupuestarios correspondientes a cada una de las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha así como Otras Instituciones con competencia en gestión presupuestaria.
- Por otro lado, el total de programas presupuestarios gestionados por éstos.

Para la delimitación de estas dos unidades se ha seguido la clasificación orgánico- funcional recogida en la Ley 5/2009, de 17 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha para el año 2010.

En la siguiente tabla, se presenta un resumen de las respuestas obtenidas en relación con cada una de las unidades de análisis:

Tabla 1: Distribución de la muestra

	Organismos gestores			Programas presupuestarios		
	Cuestionarios enviados	Cuestionarios recibidos	Recibidos/ enviados (%)	Total enviados	Respuestas recibidas	Recibidos/ enviados (%)
Presidencia de la Junta	8	3	37,50%	4	3	75,00%
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	10	6	60,00%	16	7	43,75%
Ordenación del Territorio y Vivienda	7	4	57,14%	10	5	50,00%
Educación y Ciencia	10	5	50,00%	12	11	91,67%
Trabajo y Empleo	6	5	83,33%	9	7	77,78%
Agricultura y Desarrollo Rural	6	4	66,67%	10	6	60,00%
Industria, Energía y Medio Ambiente	6	5	83,33%	7	6	85,71%
Administraciones Públicas y Justicia	5	3	60,00%	8	8	100,00%
Cultura, Turismo y Artesanía	5	4	80,00%	7	7	100,00%
Salud y Bienestar Social	10	9	90,00%	18	14	77,78%
Otras Instituciones	4	3	75,00%	5	3	60,00%
Total	77	51	66,23%	106	77	72,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a organismos gestores, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010 y la Ley 5/2009, de 17 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha para el año 2010.

Con respecto a los **organismos gestores**, los cuestionarios se enviaron a la persona titular de cada una de las Direcciones Generales, Secretarías Generales, Organismos Autónomos adscritos a las Consejerías y Otras Instituciones vinculadas.

Se enviaron un total de **77 cuestionarios** (uno por cada organismo gestor) de los que se obtuvo un nivel de respuesta de algo más de un **66%**. Este dato refleja un incremento de la participación de los organismos gestores con respecto a las respuestas recogidas para el análisis del ejercicio anterior. Este incremento supone, por tanto, un reflejo del **avance realizado por los organismos en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos de actuación**. Esta elevada participación refleja además la importancia que cada organismo otorga a su participación en aras a la realización de un Informe de Impacto de Género lo más cercano posible a la realidad.

En la siguiente tabla se recoge la relación de los organismos gestores integrados en cada una de las Consejerías de la Junta de Castilla- La Mancha a los que fue remitido el cuestionario:

Tabla 2: Relación de los organismos gestores de programas presupuestarios

Consejerías	Organismos gestores
-------------	---------------------

<p>Presidencia de la Junta</p>	<p>Secretaría General de la Presidencia D.G. de Relaciones con las Cortes D.G. de Coordinación D.G. de Comunicación D.G. de Presidencia D.G. de Promoción Institucional Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha</p>
<p>Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda</p>	<p>Secretaría General de Economía y Hacienda D.G. de Asuntos Europeos D.G. de Presupuestos y Fondos Comunitarios Intervención General D.G. de Tributos D.G. de Política Financiera y Tesorería D.G. de Promoción Empresarial y Comercio D.G. de Planificación Económica Instituto de promoción exterior Instituto de Estadística de Castilla La Mancha</p>
<p>Ordenación del Territorio y Vivienda</p>	<p>Secretaría General Técnica D.G. de Carreteras D.G. de Transportes D.G. del Agua D.G. de Urbanismo D.G. de Planificación Territorial D.G. de la Vivienda</p>
<p>Educación y Ciencia</p>	<p>Viceconsejería de Educación Viceconsejería de Ciencia y Tecnología Secretaría General Consejería de Educación y Ciencia D.G. de Participación e Igualdad D.G. de Personal Docente D.G. de Organización y Servicios Educativos D.G. de Formación Profesional D.G. de Investigación e Innovación D.G. del Deporte Agencia de Calidad Universitaria</p>
<p>Trabajo y Empleo</p>	<p>Secretaría General Técnica D.G. de Trabajo e Inmigración D.G. de Seguridad y Salud Laboral Secretaría General del SEPECAM D.G. de Empleo del SEPECAM D.G. de Formación del SEPECAM</p>
<p>Agricultura y Desarrollo Rural</p>	<p>Secretaría General Técnica D.G. de Producción Agropecuaria D.G. de Política Forestal D.G. de Mejora de Explotaciones Agrarias D.G. de Desarrollo Rural Instituto de la Vid y del Vino de Castilla-La Mancha (IVICAM)</p>
<p>Industria, Energía y Medio Ambiente</p>	<p>Secretaría General Técnica D.G. de Industria, Energía y Minas D.G. para la Sociedad de la Información y las Telecomunicaciones D.G. de Evaluación Ambiental D.G. de Calidad y Sostenibilidad Ambiental Organismo Autónomo Espacios Naturales de Castilla-La Mancha</p>
<p>Administraciones Públicas y Justicia</p>	<p>Secretaría General D.G. de la Función Pública y Calidad de los Servicios D.G. de Administración Local</p>

	D.G. de Justicia D.G. de Protección Ciudadana
Cultura, Turismo y Artesanía	Secretaría General Técnica D.G. de Patrimonio Cultural D.G. de Promoción Cultural D.G. de Turismo y Artesanía
Salud y Bienestar Social	Secretaría General DG de Coordinación de Salud y Bienestar Social D.G. de Salud Pública D.G. de Ordenación y Evaluación D.G. de la Familia D.G. de Atención a Personas Mayores, Personas con Discapacidad y Personas en situación de Dependencia D.G. de Acción Social y Cooperación Internacional Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) Instituto de Consumo de Castilla-La Mancha Fundación para la investigación sanitaria en Castilla-La Mancha
Otras Instituciones	Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha Consejo Económico y Social de Castilla-La Mancha Cortes de la Castilla-La Mancha Sindicatura de Cuentas

Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación orgánico- funcional contenida en la Ley 5/2009, de 17 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha para el año 2010.

Con respecto a los **programas presupuestarios**, se ha obtenido información de más de un 72% con respecto al total de los programas presupuestarios de la Junta de Castilla- La Mancha (106). Este dato, al igual que con la participación de los organismos gestores, se ha incrementado con respecto al nivel de respuesta obtenida de los programas durante la elaboración del Informe del ejercicio anterior.

En este punto, es necesario señalar que cada programa presupuestario ha sido contabilizado una sola vez aun cuando varios organismos gestores pudieran tener competencia en un mismo programa. El ejemplo más ilustrativo en este sentido es el programa presupuestario 521B, Desarrollo de la Sociedad de la Información, de carácter horizontal, que en la clasificación orgánico-funcional de la Ley 5/2009, de 17 de diciembre, se incluye en cada una de las secciones. En este caso, se ha optado por incluirlo en la Consejería de Presidencia de la Junta para el cálculo del total de programas presupuestarios si bien para el análisis del impacto de género se han tenido en cuenta las respuestas aportadas por los diferentes organismos gestores con competencia en dicho programa.

En el resto de los casos, los programas presupuestarios han seguido estando vinculados a las mismas Consejerías en tanto en cuanto son los diferentes organismos gestores de las mismas los que pueden tener competencias sobre el mismo.

En la siguiente tabla, se recogen los programas presupuestarios sobre los que se ha obtenido respuesta:

Tabla 3: Programas presupuestarios de los que se ha obtenido respuesta

Consejerías	Código y Programa Presupuestario
Presidencia de la Junta	112A Presidencia de la Junta 521B Desarrollo de la sociedad de la información 323B Promoción de la Mujer 323A Promoción y Servicios de la Juventud
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	612E Economía y gestión de fondos comunitarios 613A Gestión tributaria y gestión financiera 724A Promoción y desarrollo empresarial 724A Promoción y desarrollo empresarial 541F Fomento de la innovación tecnológica 612A Planificación económica 751B Promoción exterior 541D Investigación y estudios estadísticos y económicos
Ordenación del Territorio y Vivienda	511A Dirección y Servicios generales de Ordenación del Territorio y Vivienda 513C Ordenación e Inspección de Transporte 432B Planificación territorial 541I Investigación cartográfica 431A Promoción de la Vivienda
Educación y Ciencia	421A Dirección y Servicios generales de Educación y Ciencia 421B Formación permanente del profesorado e innovación educativa 422A Educación infantil y primaria 422B Educación secundaria, FP y Enseñanzas de Régimen Especial 422D Atención a la Diversidad 422F Educación permanente de adultos 423A Promoción educativa 541B Investigación, innovación y desarrollo tecnológico 541G Investigación medioambiental 457A Infraestructura, fomento y apoyo al deporte 421C Calidad Universitaria
Trabajo y Empleo	321A Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Empleo 322A Fomento del autoempleo y relaciones laborales 315A Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud Laboral 322B Fomento y gestión del empleo 322D Empleo y Desarrollo Local 324A Formación ocupacional 324B (324A para programa 324B) PROGRAMAS MIXTOS (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo)
Agricultura y Desarrollo Rural	713A Producción vegetal 713B Producción Animal 718A Política agraria comunitaria 442B Ordenación y Conservación del medio natural 718A Política agraria comunitaria 719A Producción, Comercialización e industrialización del sector vitivinícola 541H Investigación e innovación vitivinícola
Industria, Energía y Medio Ambiente	721A Dirección y Servicios Generales de Industria, Energía y Medio Ambiente 722A Política industrial y energética 521A Telecomunicaciones 442E Promoción y Educación Ambiental 442D Calidad Ambiental 442C Gestión y protección de espacios naturales

Administraciones Públicas y Justicia	121A Dirección y servicios generales de AAPP, Justicia y Protección Ciudadana 121B Administración de la función pública 121C Relación y coordinación con las corporaciones locales 121D Selección y formación del personal de la administración regional 126A Diario oficial 126D Calidad de los servicios 140B Administración de justicia 221A Protección ciudadana
Cultura, Turismo y Artesanía	451A Dirección y Servicios Generales de Cultura, Turismo y Artesanía 451A para programa 458A Patrimonio artístico y museos 458A Patrimonio artístico y museos 452A Libros, archivos y bibliotecas 126B Servicio de publicaciones 455A Gestión cultural 751C Ordenación y promoción del turismo 751D Promoción y Ordenación de la Artesanía
Salud y Bienestar Social	311A Dirección y Servicios Generales de Salud y Bienestar Social 413A Epidemiología Y promoción de la salud 413B Sanidad ambiental e higiene de los alimentos 412E Planificación, atención a la salud e instituciones sanitarias 541E Investigación sanitaria 413C Inspección y calidad sanitaria 312A Pensiones y prestaciones asistenciales 313A Programas sociales básicos 313B Atención a la infancia y a la familia 313C Atención a las personas discapacitadas 313D Atención a las personas mayores 313E Atención y tutela de menores 443B Protección y Defensa de los consumidores 541E Investigación sanitaria 313F Cooperación
Otras Instituciones	112B Alto asesoramiento de la Comunidad Autónoma 112D Asesoramiento de la Comunidad Autónoma en materia social, económica y laboral 111B Control externo sector público

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a organismos gestores, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010 y la Ley 5/2009, de 17 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2010.

1.3.2 Entrevistas en profundidad

Con el fin de obtener información más específica, se realizaron un total de **10 entrevistas en profundidad** a diferentes organismos gestores. La utilización de esta técnica se justifica por su valor exploratorio y descriptivo sobre determinados aspectos relativos al impacto de género en la presupuestación pública, desde el punto de vista de de las propias personas vinculadas a su gestión y control.

Estas entrevistas se ejecutaron de forma paralela al desarrollo del análisis cuantitativo, con el fin de describir adecuadamente el comportamiento de la economía y su influencia en las decisiones presupuestarias, así como valorar e interpretar los procesos de participación ciudadana, los procedimientos y mecanismos de programación o de control presupuestario, etc.

De esta manera, la ejecución en paralelo permitió profundizar en el nivel de detalle de las preguntas propuestas en el cuestionario así como animar el debate interno dentro de los propios

organismos para la puesta en marcha de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Para la realización del Informe de Impacto de Género del presente ejercicio se ha optado por entrevistar a aquellos organismos gestores cuyos programas presupuestarios manifiestan una especial sensibilidad hacia las cuestiones de género o que pueden tener una especial capacidad de impacto en la sociedad de Castilla-La Mancha.

Tabla 4: Relación de organismos gestores entrevistados

Consejerías	Organismos gestores
Presidencia de la Junta	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	-
Ordenación del Territorio y Vivienda	D.G. de Vivienda
Educación y Ciencia	D.G. de Participación e Igualdad D.G. de Investigación e Innovación
Trabajo y Empleo	D.G. de Empleo del SEPECAM
Agricultura y Desarrollo Rural	-
Industria, Energía y Medio Ambiente	-
Administraciones Públicas y Justicia	D.G. de la Función Pública y Calidad de los Servicios D.G. de Justicia
Cultura, Turismo y Artesanía	-
Salud y Bienestar Social	D.G. de Atención a Personas Mayores, Personas con Discapacidad y Personas en situación de Dependencia D.G. de Salud Pública
Otras Instituciones	-

Fuente: Elaboración propia, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

1.3.3 El análisis Input- Output

Por otro lado, junto con la utilización de las técnicas anteriormente explicadas, el Informe de Impacto de Género recoge el análisis Input- Output realizado para cuantificar el impacto económico, en términos de producción, empleo y VAB que suponen los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para el año 2010.

Con respecto a la metodología utilizada para su elaboración, es necesario señalar que las tablas Input-Output son de elaboración compleja y requieren un largo proceso de recogida y depuración de datos, por lo que generalmente se obtienen con varios años de desfase respecto a la situación inicial. Concretamente, la tabla Input-Output de Castilla-La Mancha para el 2005 se obtuvo en el año 2009. No obstante, la metodología de análisis Input-Output se fundamenta en dos hipótesis:

- Primera hipótesis: la estructura productiva se mantiene invariable ante los incrementos o reducciones de la producción (gasto) de un sector.
- Segunda hipótesis: la estructura productiva tiene poca variabilidad a corto plazo.

De este modo, una de las principales aplicaciones de las Tablas es la simulación del impacto sobre la economía regional de variaciones de la producción (gasto) de una o varias ramas de actividad.

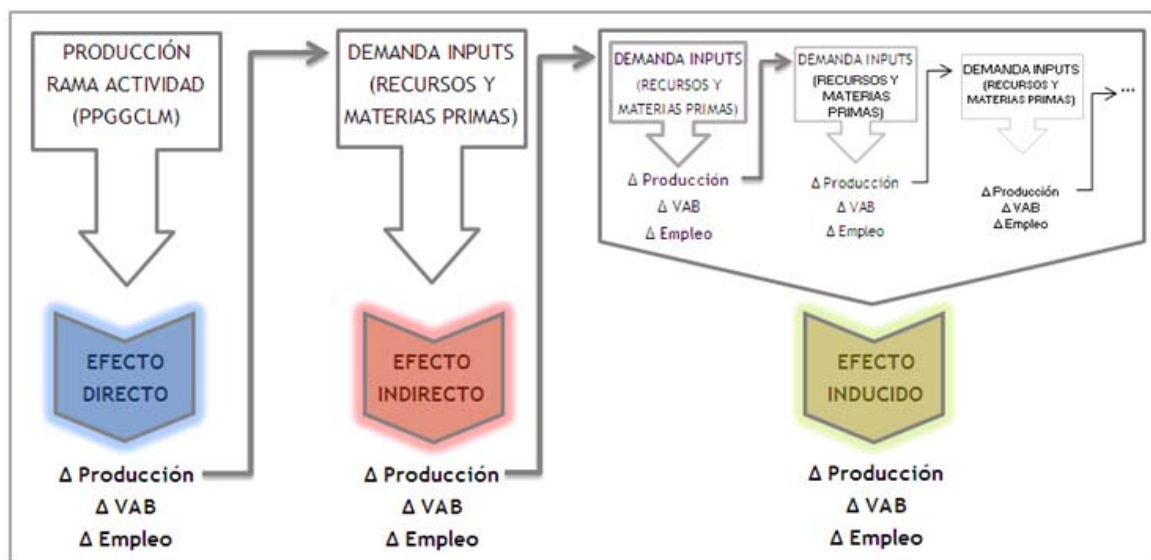
En este sentido, una de las 68 ramas de actividad en las tablas Input-Output de Castilla-La Mancha corresponde a la Administración pública autonómica y el presente informe analiza el efecto del gasto de dicha rama —presupuestos generales de Castilla-La Mancha (PPGGCLM)— para el 2010 sobre la economía castellano manchega.

Así, el análisis realizado consiste en simular el efecto de los presupuestos del 2010 sobre la producción efectiva, el empleo y el Valor Añadido Bruto (VAB) aplicando la estructura productiva recogida en las tablas Input-Output 2005. Más específicamente, a partir de la aplicación de esta técnica de análisis se diferencian tres tipologías de efectos sobre la producción, el empleo y el VAB:

- El efecto directo: se trata del impacto directo de los PPGGCLM en términos de la producción efectiva (gasto) que representan los puestos de trabajo financiados directamente con los presupuestos y el valor añadido bruto de la actividad realizada por la Administración pública Autonómica.
- El efecto indirecto: toda actividad precisa de la utilización de materias primas y recursos proveídos por otros sectores de actividad. Así, para desarrollar las actividades planificadas en los PPGGCLM se precisarán una serie de inputs provenientes de otros sectores que, a su vez, forman parte de la producción de estos otros sectores proveedores. Así, la ejecución de los PPGGCLM provoca un incremento indirecto en la producción efectiva de sus proveedores para hacer frente a esta demanda, de manera que también implicará la generación indirecta de puestos de trabajo y la creación indirecta de valor añadido.
- El efecto inducido: finalmente, si se considera que todos los sectores de la región están interrelacionados, se puede deducir que el incremento indirecto de la producción de los proveedores también tendrá un efecto indirecto sobre la producción de los proveedores de los proveedores. Este proceso se reiterará sucesivamente incrementando la producción efectiva, los puestos de trabajo y el VAB vinculados a la actividad económica de la comunidad. En términos generales, y para ser sostenible, en toda actividad económica el valor de los inputs debe ser menor (o igual) al valor de los outputs y, por tanto, la reiteración del efecto sobre los proveedores tiende a ser nulo cuando se eleva considerablemente el número de reiteraciones. De esta manera, el proceso de reiteraciones es finito y, por tanto, el efecto inducido corresponde al efecto total sobre la economía descontando el efecto directo e indirecto.

De este modo, el efecto total que tiene la producción de una rama de actividad sobre el total de la actividad económica de la región consiste en la suma del efecto directo, el efecto indirecto y el efecto inducido. El diagrama que hay a continuación resume la relación entre las tres tipologías de efectos descritas.

Figura 1: Diagrama de los efectos directos, indirectos e inducidos



Fuente: Elaboración propia a partir de la bibliografía de referencia

CONTENIDO DE LAS TABLAS

Las tablas Input-Output recogen las interrelaciones entre las diferentes ramas/sectores de actividad económica de una región o territorio. Estas interrelaciones consisten en la adquisición de recursos y/o materias primas de unos sectores a otros y en el final de la producción de cada sector (consumo intermedio o consumo final).

Así, se dispone de dos tablas, una de destino de la producción de los sectores y otra de origen de los recursos y materias primas utilizadas para producir. A partir de estas dos tablas, se elabora la denominada matriz simétrica. La **matriz simétrica** dispone todos los sectores tanto en filas como en columnas, de manera que cada columna representa los inputs intermedios para producir y cada fila representa el destino final de la producción de cada sector. De este modo, la matriz simétrica recoge la estructura productiva de una región valorada en términos absolutos.

Si la matriz simétrica recoge la estructura productiva de una región valorada en términos absolutos, la **matriz de coeficientes técnicos** resulta de dividir todas las cantidades recogidas en la tabla simétrica por el volumen de producción correspondiente a su rama de actividad. Así, la matriz de coeficientes de técnicos recoge la estructura productiva medida en tanto por uno.

Si, tal y como se ha detallado, el efecto directo sobre la producción efectiva son los propios PPGGCLM, el efecto indirecto sobre la producción efectiva se calcula aplicando los coeficientes técnicos de la columna correspondiente a la Administración pública autonómica en las tablas Input-Output. Es decir, a partir de la aplicación de estos coeficientes técnicos se mide la cantidad de inputs que necesita la Administración pública autonómica en función del volumen total de presupuestos.

Por otro lado, las tablas Input-Output también incorporan la denominada **matriz inversa de Leontief**, que se calcula a partir de la tabla de coeficientes técnicos. La matriz inversa de Leontief tiene la misma estructura que la matriz de coeficientes técnicos, es decir, se trata de una matriz simétrica que interrelaciona los diferentes sectores mediante coeficientes medidos en tanto por uno. La diferencia radica en que a partir de los coeficientes de la matriz inversa se puede calcular el efecto total de la producción (gasto) de un sector sobre el resto de la economía, es decir, el efecto directo más el efecto indirecto y el efecto inducido².

CÁLCULO DE LOS EFECTOS SOBRE LA PRODUCCIÓN

De este modo, a continuación se resume la metodología expuesta para calcular los efectos sobre la producción efectiva de los PPGGCLM 2010:

- El **efecto directo**: El gasto público tiene un efecto directo sobre la producción efectiva que es igual al valor de los presupuestos. La representación vectorial del efecto directo consiste en un vector donde el valor es nulo (cero) para cada rama de actividad, excepto el valor correspondiente al sector de la Administración pública autonómica que incorpora el valor de los PPGGCLM 2010.
- El **efecto indirecto**: El efecto indirecto se calcula multiplicando el vector de coeficientes técnicos relativos al sector de la Administración pública autonómica por valor de los PPGGCLM 2010. El resultado es un vector que recoge el efecto indirecto de los PPGGCLM para cada sector. La suma de todos los efectos indirectos es el efecto indirecto final.
- El **efecto inducido**: Para calcular el efecto inducido, primero se debe calcular el efecto total y, posteriormente, restarle el efecto directo e indirecto. Así, el efecto total se calcula multiplicando el vector de coeficientes de la matriz inversa de Leontief relativos al sector de la Administración pública autonómica por el valor de los PPGGCLM 2010. El resultado es un vector que recoge el efecto total de los PPGGCLM sobre cada sector. La suma de los diferentes efectos totales sectoriales es el efecto total final.

CÁLCULO DE LOS EFECTOS SOBRE EL EMPLEO Y EL VAB

A partir de la matriz simétrica recogida en las tablas Input-Output se puede desarrollar la denominada **matriz ampliada** que, entre otras cosas, consiste en incorporar la variable del empleo y el VAB generado en cada sector.

² La demostración del cálculo de los coeficientes de la matriz inversa de Leontief requiere profundizar en la teoría matemática de las matrices.

Así, dividiendo el número de puestos de trabajo o por VAB sectorial por la producción (gasto) de cada sector, se obtienen los coeficientes de puesto de trabajo y VAB generados —en cada sector— por cada euro de producción (gasto) respectivamente.

De este modo, el efecto directo, indirecto e inducido sobre el empleo o el VAB se calcula multiplicando los vectores de los efectos directos, indirectos e inducidos sobre la producción efectiva por el vector de los coeficientes de generación de puestos de trabajo y VAB. El resultado es un vector con los puestos de trabajo o VAB de cada sector y el efecto final es la suma de todos los puestos de trabajo o VAB generados.

DISTRIBUCIÓN DEL EFECTO POR SECTORES

A partir de la estructura productiva recogida en las tablas Input-Output de Castilla-La Mancha, se puede distribuir por sectores económicos el efecto total de los presupuestos sobre la producción efectiva.

Al respecto, cabe remarcar que mediante la metodología Input-Output se determinan el efecto de los presupuestos derivados de la estructura productiva y no el impacto final de los programas de gasto financiados. Es decir, mediante la presente herramienta se puede determinar el incremento de la producción derivado de los eslabonamientos hacia detrás del gasto público pero no es objeto de este análisis determinar la efectividad o eficacia del gasto realizado.

De este modo, el efecto directo del gasto público se debe considerar como gasto del sector servicios y el impacto sobre el resto de sectores económicos se calcula a partir del efecto indirecto e inducido, es decir a través de las compras y subcontrataciones que hace el sector público a los diferentes sectores económicos.

Esta distribución es más fácil de observar si se considera el efecto sobre los puestos de trabajo. Así, para calcular el efecto directo de los presupuestos públicos sobre el empleo, se debe calcular cuántos puestos de trabajo se financian directamente con los presupuestos, que consiste en aplicar los ratios empleo/producción relativos al sector público (sector servicios). En este sentido, el gasto público no genera directamente puestos de trabajo del sector industrial, agrícola o construcción, sino que los puestos de trabajo en el resto de sectores se generan a través de los efectos indirectos e inducidos mediante compras, subcontrataciones, ayudas, subvenciones, etc.

1.4 EL CONTENIDO DEL INFORME

El presente informe se ha estructurado en 5 apartados:

- El primer apartado, describe la representación de mujeres y hombres en los organismos gestores de Castilla-La Mancha así como el grado de sensibilización, formación y aplicación de medidas en materia de género.
- El segundo apartado, presenta el análisis de las políticas públicas en el que se destaca las líneas y actuaciones emprendidas por los organismos gestores para corregir las desigualdades detectadas en el marco de sus ámbitos competenciales, los indicadores de género diseñados para el control de los logros en igualdad alcanzados y el impacto de género de los presupuestos esperado por los organismos gestores.
- El tercer apartado recoge el análisis Input- Output realizado para cuantificar el impacto económico en términos de producción, empleo y VAB que suponen los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para 2010.
- El cuarto apartado, recoge las principales conclusiones extraídas por la aplicación de las técnicas utilizadas.
- Por último, el quinto recoge las principales recomendaciones elaboradas a partir de los resultados obtenidos durante la elaboración del informe para avanzar en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha.

2 EL MARCO INSTITUCIONAL

El presente capítulo recoge el análisis de la distribución del personal que presta sus servicios en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y, por tanto, vinculado directamente con el capítulo 1 del presupuesto de la Junta, el grado de sensibilización y formación del equipo de los organismos gestores y el grado de aplicación de la perspectiva de género en los mismos.

Este primer nivel de análisis es indispensable antes de abordar el estudio del impacto de género de los presupuestos generales de la Junta para el ejercicio 2010 ya que:

- En primer lugar, pone en valor los recursos con los que cuenta la Junta para la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En segundo lugar, pone de manifiesto el compromiso inicial del personal de los diferentes organismos gestores en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en clave de género.

2.1 LA DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

LA MODALIDAD CONTRACTUAL

El número de personas que trabajan en los diferentes organismos gestores que han participado en la encuesta asciende a un total de 3.449. En la siguiente tabla se puede observar que la distribución de hombres y mujeres en los organismos gestores es ligeramente superior por parte de las mujeres, con una diferencia de casi 10 puntos porcentuales (un 54,51% frente a un 45,49%).

En función de la clase de personal empleado público, un 64,40% es personal funcionario de carrera³ y, por tanto, vinculado a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por una relación estatutaria para el desempeño de sus servicios profesionales. La distribución por sexo con respecto al total muestra que la proporción de mujeres funcionarias de carrera (33,89%) se sitúa 3 puntos porcentuales por encima de la de los hombres funcionarios de carrera (30,50%).

Del personal interino⁴ (un 18,47% del total del personal de la muestra de la encuesta), un 11,25% de las mujeres desempeña funciones propias del personal funcionario de carrera frente al 7,22% de los hombres.

Con respecto al personal laboral contratado⁵ por la administración regional, un 11,08% cuenta con un contrato fijo y un 2,99% con contrato temporal. La distribución por sexo en cada una de las modalidades contractuales es equilibrada: un 5,91% de mujeres y un 5,16% de hombres, en el caso

³ El artículo 9, apartado primero, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, define el personal funcionario de carrera como aquél que “en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente”.

⁴ El artículo 10, apartado primero, de la Ley 7/2007, define el personal funcionario interino como aquel que “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera; b) La sustitución transitoria de los titulares; c) La ejecución de programas de carácter temporal; d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. El apartado 2 dispone que la selección del personal interino se realizará “mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”. El apartado 5 dispone que “les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”.

⁵ El artículo 11, apartado primero, de la Ley 7/2007 define el personal laboral como aquel que “en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”.

de contrato laboral fijo y un 1,57% de mujeres y un 1,42% de hombres, en el caso de contrato laboral temporal.

En cuanto al **personal eventual**⁶, es decir, aquél que realiza funciones calificadas como de confianza o asesoramiento especial (un 3,02% del personal de la muestra de la encuesta), los resultados muestran una proporción ligeramente mayor en el caso de las mujeres (un 1,88%) que en los hombres (un 1,13%).

Por último, con respecto al **personal estatutario**⁷, tan sólo un 0,06% del personal de los organismos gestores que han participado en la encuesta se rige por la legislación específica existente en esta materia.

Tabla 5: Distribución del personal en los órganos gestores según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	1.169	33,89%	1.052	30,50%	2.221	64,40%
Personal interino	388	11,25%	249	7,22%	637	18,47%
Personal laboral fijo	204	5,91%	178	5,16%	382	11,08%
Personal laboral temporal	54	1,57%	49	1,42%	103	2,99%
Personal eventual	65	1,88%	39	1,13%	104	3,02%
Personal estatutario	0	0,00%	2	0,06%	2	0,06%
Total	1.880	54,51%	1.569	45,49%	3.449	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Esta proporción equilibrada en el conjunto del personal de los organismos gestores encuestados, e incluso superior en el caso de las mujeres en algunas de las modalidades contractuales, parece responder a la preferencia de las mujeres por el acceso a la función pública por las facilidades derivadas de la mayor flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tal y como ha señalado alguno de los organismos gestores entrevistados⁸.

LA CATEGORÍA PROFESIONAL

Según la categoría profesional del personal que trabaja en los organismos gestores participantes en la encuesta, un 2,49% pertenece a la categoría de **Altos Cargos** siendo la **proporción de hombres doble a la de las mujeres** (un 1,65% de hombres frente a 0,84% de mujeres).

Con respecto a las categorías profesionales del **personal funcionario** de la administración regional, el análisis revela que el Cuerpo auxiliar (C2) es el grupo que mayor proporción presenta (un 30,50%) en el que las mujeres se sitúan casi 9 puntos porcentuales por encima de los hombres (un 19,57% frente a un 10,93%).

⁶ El artículo 12, apartado primero, de la Ley 7/2007 define el personal eventual como aquel que “en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin” siéndoles de aplicación, “en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera” (apartado 5).

⁷ La Exposición de Motivos de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud recoge la necesidad de mantener una regulación especial para el personal que prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Seguridad Social. Esa regulación propia se ha identificado con la expresión personal estatutario.

⁸ DG Innovación e Investigación y DG Empleo SEPECAM

Le sigue el Cuerpo superior (A1) con un 21,75%, respecto del total, y el Cuerpo Técnico (A2) con un 16,15% respecto del total. En ambas categorías, la distribución por sexos es similar: un 10,61% de mujeres y un 11,13% de hombres, en el caso del Cuerpo Superior y un 8,15% de mujeres y un 8,00% de hombres en el caso del Cuerpo Técnico).

Con respecto al personal laboral, los valores mayores se concentran en los grupos IV y V con un 3,91% y un 5,51%, respectivamente en relación con el total. La distribución por sexo revela, que en el caso del personal laboral de grupo IV, las mujeres representan menos de la mitad que los hombres (un 1,07% frente a un 2,84%) mientras que en el grupo V las mujeres representan casi el doble que los hombres (3,62% frente a un 1,88%).

Tabla 6: Distribución del personal en los órganos gestores según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	29	0,84%	57	1,65%	86	2,49%
Cuerpo Superior (A1)	366	10,61%	384	11,13%	750	21,75%
Cuerpo Técnico (A2)	281	8,15%	276	8,00%	557	16,15%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	231	6,70%	232	6,73%	463	13,42%
Cuerpo auxiliar (C2)	675	19,57%	377	10,93%	1052	30,50%
Cuerpo subalterno	9	0,26%	4	0,12%	13	0,38%
Grupo I	18	0,52%	13	0,38%	31	0,90%
Grupo II	11	0,32%	14	0,41%	25	0,72%
Grupo III	36	1,04%	40	1,16%	76	2,20%
Grupo IV	37	1,07%	98	2,84%	135	3,91%
Grupo V	125	3,62%	65	1,88%	190	5,51%
Sin datos	62	1,80%	9	0,26%	71	2,06%
TOTAL	1.880	54,51%	1.569	45,49%	3.449	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

A raíz de la información aportada por los organismos gestores entrevistados en el marco de la elaboración del presente Informe, para los procesos de acceso al empleo público de la Junta de Castilla-La Mancha no se ha establecido hasta el momento ningún tipo de cuota o acción positiva a favor de la mujer al no haberse identificado desigualdades en el acceso. La percepción es que no intervienen factores subjetivos de selección a diferencia del mercado laboral ordinario. Tal y como señala uno de los organismos gestores “el sistema de selección en el empleo público es más objetivo y sólo se sabe si es hombre o mujer en el último sobre”⁹. El empleo de mecanismos que aseguren la igualdad en el acceso al empleo público se dirigen a la contratación de personas con discapacidad.

El desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la administración regional se presenta pues no tanto en el acceso sino en los niveles más elevados del escalafón, esto es, en las Jefaturas

⁹ Instituto de la Mujer.

de Servicio y los altos cargos. De hecho, la presencia de hombres en el nivel de altos cargos es prácticamente el doble.¹⁰

Según los organismos gestores, la razón que se encuentra detrás de este desequilibrio se relaciona con el incremento de responsabilidades que implica la asunción de dichos cargos así como con la mayor disponibilidad horaria que las mujeres, en principio, no están dispuestas a asumir. En este sentido, los organismos gestores coinciden en la necesidad de incidir no tanto en el acceso, que es muy equitativo, sino en la promoción profesional una vez se ha accedido¹¹.

En los casos de contratación de personal laboral, los organismos gestores, en la medida que les es posible, intentan llevar a cabo políticas de contratación no discriminatorias que favorezcan el acceso de la mujer. En determinados casos, por ejemplo, ante igualdad de méritos, se favorece la contratación de la mujer si el departamento o servicio concreto ha identificado un sesgo en su composición a favor de los hombres¹².

2.2 EL GRADO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La sensibilización y formación especializada del personal de los organismos gestores, tanto de los altos cargos como del perteneciente a categorías intermedias y técnicas, son unos de los aspectos fundamentales para la identificación de las diferencias de comportamiento en clave de género, la realización de análisis en el acceso y uso a los recursos y la definición de actuaciones en el marco de la presupuestación de las políticas públicas.

Los resultados de la encuesta revelan que el **54,86%** del personal de los organismos gestores que han participado en la encuesta ha manifestado tener un **elevado grado de sensibilización y formación en materia de género** frente al casi 35% que considera tener poco o nada.

Desagregando los datos por sexo, se puede apreciar un nivel de sensibilización y formación ligeramente mayor en el caso de las mujeres (un 31,89% frente a un 22,96%) mientras que en los grados bajos de sensibilización y formación la distribución entre ambos sexos es similar (17,74% en las mujeres y 17,19% en los hombres).

Tabla 7: Grado de sensibilización y formación en materia de género

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	295	8,55%	309	8,96%	604	17,51%
Poco	317	9,19%	284	8,23%	601	17,43%
Bastante	824	23,89%	607	17,60%	1431	41,49%
Mucho	276	8,00%	185	5,36%	461	13,37%
Sin datos	168	4,87%	184	5,33%	352	10,21%
TOTAL	1.880	54,51%	1.569	45,49%	3.449	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010.

¹⁰ DG Función Pública y Calidad de los Servicios.

¹¹ DG Función Pública y Calidad de los Servicios y DG Vivienda.

¹² DG Vivienda

Con respecto al **grado de formación alcanzado** por el personal¹³, es necesario señalar el elevado desconocimiento (65,35%) por parte de los organismos gestores del mismo. El 34,65% restante de organismos gestores que conocen el grado de formación alcanzado se distribuye de la siguiente manera:

- Casi un tercio de los organismos gestores (29,31%) ha afirmado que su personal cuenta con una formación básica o inicial en materia de género.
- Casi un 5% ha declarado una formación avanzada de su personal para la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito competencial.
- Tan sólo un 0,46% ha manifestado una formación especializada por parte de su equipo.

En los tres casos, la distribución por sexo ha sido ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Tabla 8: Grado formación alcanzado en materia de género

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	577	16,73%	434	12,58%	1.011	29,31%
Formación avanzada	103	2,99%	65	1,88%	168	4,87%
Formación especializada	13	0,38%	3	0,09%	16	0,46%
Sin datos	1.187	34,42%	1.067	30,94%	2.254	65,35%
TOTAL	1.880	54,51%	1.569	45,49%	3.449	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Con respecto al **grado de necesidad de formación en materia de género**, los datos muestran una polarización entre aquellos organismos gestores que consideran que su personal necesita poca formación en materia de género (un 38,24%) y los que consideran bastante necesario que su equipo se forme en materia de género (41,46%) para una correcta aplicación de la perspectiva de género en sus áreas de actuación.

¹³ Para la identificación del grado de formación alcanzado se tomó como referencia los niveles de formación especificados en el Plan Plurianual sobre Formación Continua en Igualdad de Género 2009- 2011 de la Unidad para la Igualdad de Género de Castilla- La Mancha y que hacen referencia a la adquisición de las siguientes competencias:

- Formación básica: permite conocer los conceptos básicos y tener un primer contacto con la visibilización de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, tiene un carácter sensibilizador y de análisis.
- Formación avanzada: aporta una visión más profunda y específica de los conceptos, así como de las políticas, estrategias y argumentaciones, establecidas para combatir las desigualdades y que facilitarán una visión general fortaleciendo la idea de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas como una necesidad básica para la ciudadanía castellano- manchega.
- Formación especializada: vinculada directamente a las áreas de actuación de las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

Tabla 9: Grado de necesidad de formación en materia de género

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	54	1,57%	57	1,65%	111	3,22%
Poco	718	20,82%	601	17,43%	1.319	38,24%
Bastante	794	23,02%	636	18,44%	1.430	41,46%
Mucho	93	2,70%	73	2,12%	166	4,81%
Sin datos	221	6,41%	202	5,86%	423	12,26%
TOTAL	1.880	54,51%	1.569	45,49%	3.449	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

La información cualitativa obtenida en las entrevistas en profundidad realizadas revela esta misma polarización en cuanto al **fomento de la participación del personal** por parte de los organismos gestores en las acciones formativas que al efecto se organizan:

- Por un lado, algunos organismos fomentan de manera expresa la asistencia de su personal a los cursos de igualdad de oportunidades ofertados por la Escuela de Administración Regional. En la práctica, este fomento se traduce en una efectiva gestión de políticas públicas no discriminatorias que van desde la utilización de un lenguaje no sexista en la elaboración de documentación o normativa hasta la elaboración de medidas concretas de carácter transversal que lleven consigo la posibilidad real de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de su ámbito competencial¹⁴.
- Por otro lado, organismos gestores que, sin fomentar de manera expresa que su equipo acuda a formaciones en materia de género, facilitan su realización cuando el personal lo solicita.

En cuanto al interés mostrado por el personal de los organismos gestores con respecto a la formación en materia de género, se ha constatado que, en algunas ocasiones, ese interés se relaciona más con la necesidad de acumular puntos para los concursos de traslado que con la efectiva gestión de políticas de igualdad¹⁵ mientras que, en otros casos, el interés se ha traducido en la solicitud al organismo de establecerse como las personas responsables de velar por el cumplimiento de la igualdad en el organismo¹⁶.

En cualquier caso, los organismos consideran muy útiles la organización de jornadas específicas para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos como la llevada a cabo entre el Instituto de la Mujer y la Consejería de Economía y Hacienda ante la complejidad de la materia.

¹⁴ DG Justicia, DG Empleo del SEPECAM y DG Vivienda.

¹⁵ DG Investigación e Innovación.

¹⁶ DG Atención Personas Mayores.

2.3 EL GRADO DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

De las siguientes medidas para la aplicación de la perspectiva de género utilizadas por los organismos gestores dentro de su ámbito de actuación, los resultados de la encuesta han sido:

- En la práctica totalidad de los casos (82,36%), los organismos gestores afirman utilizar un **lenguaje no sexista** en la elaboración de sus normativas, convocatorias de ayudas y subvenciones y demás documentación de carácter administrativo.
- En los casos en los que los organismos gestores tienen competencia en contratación, un 62,75% ha respondido realizar **procesos de selección equitativos** frente al 9,80% que nunca los ha realizado .
- En el caso de **colaboración con agentes sociales**, en especial con asociaciones de mujeres para el diseño y definición de las políticas, algo más de un tercio (33,33%) dice hacerlo en ocasiones frente al 39,22% que señala hacerlo con frecuencia o siempre. Este aspecto es muy importante de cara a la integración de la participación ciudadana en los procesos de formulación presupuestaria como se analizará más adelante.
- 3 de cada 4 organismos gestores (76,47%) hacen **uso de las medidas de conciliación familiar, laboral y personal** contenidas en el Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y los empleados públicos de la Administración de la JCCM. Este plan está incorporado al convenio colectivo de las personas laborales de la Junta y a la normativa que rige a los funcionarios de la misma. Un 47,06% de los organismos realiza con frecuencia o siempre **difusión de buenas prácticas de este tipo de medidas**.
- El 45,10% de los organismos gestores afirma realizar en ocasiones la **evaluación del impacto de género** para medir y evaluar el efecto socioeconómico que la adopción de una determinada actuación o programa puede implicar sobre grupos de población determinados o sobre el contexto en el que incide la actuación o programa.
- Con respecto a la **promoción de las acciones de formación en materia de género**, un 31,37% lo realiza con frecuencia, frente al 29,41% que dice hacerlo en ocasiones.
- Con respecto al **uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género**, un 37,25% de los organismos gestores manifiesta no haberlo usado nunca frente al 25,49% que dice usarlos siempre.

Tabla 10: Grado de aplicación de medidas para la integración de la perspectiva de género

	NS/NC	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Siempre	Total
Utilización de lenguaje no sexista	1,96%	1,96%	13,73%	39,22%	43,14%	51
Realización de procesos de selección equitativos	15,69%	9,80%	11,76%	13,73%	49,02%	51
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	13,73%	13,73%	33,33%	21,57%	17,65%	51
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	5,88%	1,96%	15,69%	37,25%	39,22%	51
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	15,69%	11,76%	25,49%	25,49%	21,57%	51
Evaluación del impacto de género	7,84%	19,61%	45,10%	13,73%	13,73%	51
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	13,73%	13,73%	29,41%	31,37%	11,76%	51
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	13,73%	37,25%	13,73%	9,80%	25,49%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Con respecto al tipo de **medidas de conciliación familiar, personal y laboral** utilizadas por el personal de los organismos gestores que han participado en la encuesta, se puede observar en la siguiente tabla que un total de 832 personas se han acogido a algún tipo de medida de conciliación contenida en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las empleadas y los empleados públicos de la JCCM en la línea ya abordada desde la perspectiva de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como, en el ámbito interno de las Administraciones Públicas, a través de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo los **horarios flexibles, los permisos de maternidad, las jornadas continuas y el permiso de lactancia las medidas más utilizadas:**

- Los **horarios flexibles** son utilizados por un 28,97% de los organismos gestores, con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres aunque ligeramente superior en el caso de las mujeres (un 14,25% frente a un 12,72%).
- Las **jornadas continuas** son utilizadas en un 16,47% con una distribución equilibrada entre sexos (un 8,95% en el caso de las mujeres frente a un 7,18%).

En cuanto a las diferentes tipologías de permisos:

- Los **permisos de maternidad** se han utilizado en un 20,07% de los organismos gestores, casi en exclusividad por las mujeres (19,08%).
- El **permiso de paternidad**, en el 8,89% de los organismos gestores.
- El **derecho de lactancia** ha sido utilizado en el 14,90% de los organismos gestores habiendo sido ejercido en exclusividad por las mujeres en el 13,78% de los casos.

En una proporción menor destaca la utilización de las siguientes medidas:

- **Régimen de excedencias por cuidado de descendientes**, en el 4,45% de los organismos gestores (un 3,89% por parte de mujeres)
- **Jornadas reducidas** en el 4,09% de los organismos gestores (un 3,61% por parte de mujeres).

Tabla 11: Número de mujeres y hombres que han utilizado medidas de conciliación familiar, personal y laboral

	MUJERES		HOMBRES		SIN DESAGREGAR		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	121	14,25%	108	12,72%			241	28,97%
Jornadas reducidas	30	3,53%	4	0,47%			34	4,09%
Jornadas continuas	76	8,95%	61	7,18%	27	3,18%	137	16,47%
Teletrabajo o trabajo a distancia	7	0,82%	7	0,82%			14	1,68%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención de menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	1	0,12%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	33	3,89%	5	0,59%			37	4,45%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	3	0,35%	0	0,00%			4	0,48%
Permiso de maternidad	162	19,08%	6	0,71%			167	20,07%
Permiso de lactancia	117	13,78%	3	0,35%			124	14,90%
Permiso de paternidad	3	0,35%	75	8,83%			74	8,89%
Total medidas	552	65,02%	269	31,68%	28	3,30%	832	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

3 EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS

3.1 EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS Y LOS PROGRAMAS

El verdadero paso a una sociedad igualitaria implica que la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres sea integrado de forma activa en la planificación y ejecución de las disposiciones normativas así como en la definición y presupuestación de las políticas públicas, en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de las actividades de la Administración regional.

En este sentido, los resultados de la encuesta a los organismos gestores de programas presupuestarios muestran que **la perspectiva de género es tenida en cuenta en una elevada proporción (con frecuencia o siempre) en los procesos previos de planificación y definición de las actuaciones y programas de las políticas públicas:** detección de las necesidades de la población castellano-manchega (50,98%), definición de las prioridades que requieren ser abordadas por la gestión pública (47,06%), definición de las personas destinatarias directas de las políticas y programas (47,06%) y definición de los objetivos de las políticas (45,10%).

En cuanto a la definición de las personas beneficiarias indirectas y la definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa, los resultados de la encuesta revelan una cierta homogeneidad de resultados en cada uno de los rangos de respuesta si bien son los dos aspectos que menos son tenidos en cuenta por los organismos gestores en el diseño de las políticas con enfoque de género.

En la definición de las personas beneficiarias directas de las medidas propuestas por los programas, casi la mitad de los organismos gestores (un 47,06%) tienen en cuenta el enfoque de género en dicho proceso.

Por otro lado, **alrededor de un 37,26% de los organismos gestores ha manifestado elaborar con frecuencia o siempre informes de evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, a pesar de que un 41,18% no ha elaborado nunca el presupuesto teniendo en cuenta la perspectiva de género.**

El valor de la realización de estos informes de impacto de género reside en la posibilidad de evaluar con carácter previo el impacto sobre las relaciones de género de cualquier propuesta o política con la finalidad de modificarlas en el caso de detección de consecuencias no deseadas para la igualdad. En consecuencia, las ventajas de este tipo de evaluaciones son:

- Evitar que se propongan medidas políticas que, utilizando la norma del sujeto masculino, desfavorezcan a las mujeres o mantengan el orden de género existente (impacto negativo).
- Aprobar medidas políticas que incidan en la realidad de todos los ámbitos que pretenda regularizar, con el objetivo de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, eliminar las discriminaciones y promover activamente la autonomía de las mujeres (impacto positivo).

Por último, en los procesos de seguimiento tanto intermedios como finales de implementación de las políticas cuyo objetivo es conocer el grado en que una determinada política tiene éxito o requiere de su modificación, **más de un 30% de los órganos gestores no tienen en cuenta nunca la perspectiva de género para el sostenimiento de la política pública con enfoque de género** (un 35,29% en el caso de las evaluaciones intermedias y un 33,33% en el caso de las evaluaciones finales) frente al 23,53% y 27,45%, respectivamente que manifestaron tenerlo en cuenta con frecuencia o siempre.

Tabla 12: El enfoque de género en el diseño de las políticas

	NS/NC	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Siempre	Total
Detección de necesidades	11,76%	17,65%	19,61%	31,37%	19,61%	51
Definición de prioridades	15,69%	17,65%	19,61%	25,49%	21,57%	51
Definición de objetivos	9,80%	23,53%	21,57%	25,49%	19,61%	51
Definición de las personas destinatarias directas	9,80%	19,61%	23,53%	21,57%	25,49%	51
Definición de las personas beneficiarias indirectas	17,65%	23,53%	25,49%	19,61%	13,73%	51
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	15,69%	25,49%	21,57%	19,61%	17,65%	51
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	13,73%	31,37%	17,65%	17,65%	19,61%	51
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	15,69%	41,18%	19,61%	15,69%	7,84%	51
Evaluación intermedia	21,57%	35,29%	19,61%	13,73%	9,80%	51
Evaluación final	15,69%	33,33%	23,53%	11,76%	15,69%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

La información obtenida a partir de las entrevistas en profundidad realizadas confirman la diversidad ofrecida en los resultados de la encuesta con relación a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de diseño de las políticas y programas. En este sentido, se ha podido constatar que el primer paso para un diseño de los presupuestos con enfoque de género radica en la propia concienciación y sensibilización interna de los organismos gestores de cara al establecimiento de las líneas de actuación prioritarias¹⁷. A partir de este momento, se hace imprescindible que los organismos gestores realicen sus propuestas a partir de una detección de necesidades en la que se hayan tenido en cuenta las exigencias de mujeres y hombres.

En definitiva, la ausencia de este primer eslabón va a condicionar el resto del proceso en tanto en cuanto no quedan reflejadas las demandas específicas de ambos sexos.

En cualquier caso, los organismos gestores son conscientes de los cambios y avances que se han ido produciendo en los últimos años en el proceso de diseño de las políticas públicas con perspectiva de género. Avances que, en algunos casos, se han potenciado por la normativa o recomendaciones en igualdad de oportunidades procedentes de la Unión Europea o del Estado que posteriormente ha sido integrada a las propias normativas o por la cofinanciación de determinadas actuaciones con Fondos procedentes de la Unión Europea con los que se debe actuar respetando la política comunitaria de igualdad de oportunidades¹⁸.

3.1.1 La Identificación de necesidades y la participación ciudadana

Una administración pública responsable es aquella que trabaja de cerca con su ciudadanía garantizando su participación e implicación en la definición y desarrollo de las políticas públicas. Así, si unas políticas públicas son más legítimas y eficientes si en su diseño y ejecución han contado con la participación activa de la población, unas políticas públicas que consideren el enfoque de

¹⁷ DG Justicia

¹⁸ DG Empleo SEPECAM y DG Investigación e Innovación.

género además de legítimas y eficientes serán más justas y coherentes con el proyecto político y normativo al que están referidas.

En este sentido, una presupuestación con enfoque de género necesariamente ha de incluir una activa participación de la ciudadanía, especialmente de las mujeres, desde las etapas tempranas de identificación y priorización de necesidades hasta las últimas de control y seguimiento.

A partir de la identificación de necesidades, como punto de partida para la elaboración y diseño de una política pública, y hasta las fases de control y seguimiento, los presupuestos con enfoque de género han de incorporar las experiencias, necesidades y preferencias tanto de las mujeres como de los hombres, teniendo en cuenta la diversidad y las desigualdades existentes. Esta participación garantiza a su vez una implementación más eficaz de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Para llegar al conocimiento de las opiniones y preferencias de la ciudadanía por parte de los organismos gestores respecto a cuestiones concretas, la participación puede materializarse a través de dos vías:

- Una participación **interactiva**: en la que estén involucrados una serie de agentes sociales, económicos, etc., que canalicen las propuestas de intervención y cambio expresadas por las personas a las que representan.
- Una participación **pasiva** a partir de la recogida de información de fuentes primarias y secundarias existentes.

La encuesta realizada a los organismos gestores de los programas presupuestarios revela que la **participación ciudadana y la utilización de estadísticas oficiales desagregadas por sexo son las dos herramientas utilizadas con un mayor grado de periodicidad (con frecuencia o siempre) para la detección de las necesidades de la población de cara al diseño y formulación de las políticas públicas con un nivel de respuesta de un 41,18% y un 43,14%, respectivamente.**

La recogida de información por parte de los organismos gestores suele apoyarse en fuentes secundarias a partir de las estadísticas oficiales existentes puesto que un 45,10% de los organismos gestores nunca ha propuesto como método para la detección de necesidades de la población la realización de encuestas específicas en las que las opiniones y preferencias de los hombres y las mujeres estén diferenciadas.

Tabla 13: Procesos de identificación de necesidades de la población

	NS/NC	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Siempre	Total
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	11,76%	45,10%	19,61%	7,84%	15,69%	51
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	13,73%	23,53%	35,29%	15,69%	11,76%	51
Buzón de sugerencias	13,73%	33,33%	23,53%	15,69%	13,73%	51
Teléfono de atención a la ciudadanía	15,69%	33,33%	23,53%	7,84%	19,61%	51
Participación ciudadana	15,69%	23,53%	19,61%	25,49%	15,69%	51
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	5,88%	25,49%	25,49%	19,61%	23,53%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

La información cualitativa obtenida a partir de las entrevistas en profundidad confirma que el canal más utilizado para la incorporación de la participación ciudadana es la **consulta y participación del movimiento asociativo y los agentes sociales más relevantes vinculados a los diferentes ámbitos competenciales**, los cuales cuentan con sus propios departamentos o responsables de políticas de género configurándose, por tanto, como uno de los canales más efectivos para dar a conocer a los

gestores de políticas públicas en qué ámbitos se ha de hacer hincapié para la corrección de desigualdades entre mujeres y hombres¹⁹.

No obstante, se ha puesto de manifiesto la necesidad de equilibrar la presencia de mujeres dentro de las estructuras de los movimientos asociativos y representativos de determinados sectores para evitar la masculinización de las demandas y los consensos por falta de voces femeninas²⁰.

Estos procesos de detección de necesidades, bien a partir de la realización de estudios concretos, bien a partir de cualquiera de los mecanismos establecidos para ello, han servido para poner de manifiesto situaciones que dificultaban a las mujeres el acceso a determinados recursos por limitaciones de horario. Así, por ejemplo, “en las políticas de atención a la ciudadanía se ha modificado el horario en respuesta a las demandas de usuarios de atención vía telefónica que mayoritariamente es femenino. Se ha ampliado el horario de forma que ahora se comienza a las 8:00 a.m en vez de a las 9 a.m., porque era una hora en la que se recibía un gran volumen de llamadas”²¹.

Igualmente, en otros casos, se han identificado dificultades de acceso por parte de las mujeres de las zonas rurales a los programas de detección de enfermedades debido a la falta de disponibilidad de transporte privado o la utilización preferente del vehículo familiar por parte de los hombres. Esta situación de dependencia de las mujeres con respecto a los hombres derivaba en la ausencia de las mujeres a las citas para la realización de los diagnósticos²².

Sin embargo, en la mayoría de los organismos gestores consultados, la detección de necesidades no se vincula a la presupuestación con perspectiva de género sino a los procesos de implementación de las políticas o programas en los cuales se adoptan las medidas paliativas o correctoras necesarias si se identifican dificultades en el acceso y uso de las mismas.

GRADO DE DESAGREGACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS

En cuanto a la detección de necesidades a través de la información disponible en estadísticas oficiales o encuestas específicas, los organismos gestores introducen la variable hombre/mujer como técnica metodológica para la monitorización y seguimiento de las problemáticas, necesidades y soluciones adoptadas dentro de su ámbito competencial.

Los resultados de la encuesta sobre el grado de desagregación por sexo en las estadísticas utilizadas revelan que:

- Del total de las estadísticas utilizadas por los organismos gestores (81), el grado de desagregación por sexo es bastante o mucho en el 65,43% de los casos frente al 34,57% de nada o poca desagregación.
- Con respecto a la tipología de estadística utilizada, los organismos gestores utilizan en mayor medida estadísticas de elaboración propia cuyo grado de desagregación por sexo es bastante o muy elevada en el 27,16% de los casos. En el caso de las estadísticas oficiales, la desagregación es bastante o muy elevada en su práctica totalidad (19,75%).

¹⁹ DG Justicia, DG Empleo SEPECAM y DG Atención a Personas Mayores, Dependientes y con Discapacidad.

²⁰ DG Justicia

²¹ DG Función Pública y Calidad de los Servicios

²² DG Salud Pública.

Tabla 14: Grado de desagregación por sexo de las estadísticas

	NS/NC	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Estadísticas oficiales	0,00%	2,47%	2,47%	6,17%	13,58%	24,69%
Elaboración propia	0,00%	9,88%	4,94%	3,70%	23,46%	41,98%
Estudios e informes de otros organismos	0,00%	0,00%	2,47%	3,70%	1,23%	7,41%
Aplicaciones informáticas	0,00%	0,00%	0,00%	7,41%	4,94%	12,35%
Sin identificar	13,58%	9,88%	2,47%	1,23%	0,00%	13,58%
Total	13,58%	22,22%	12,35%	22,22%	43,21%	81

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Sin embargo, la información cualitativa obtenida de las entrevistas en profundidad señala que “a pesar de los avances que se han conseguido en los últimos años, todavía existen muchos datos que no están desagregados por sexo en las diferentes Consejerías²³” tal y como se refleja en el dato del 30,77% de nada o poca desagregación por sexo reflejado en las respuestas de la encuesta. Esta situación dificulta el diseño de objetivos para la igualdad en tanto en cuanto no se disponen de datos que informen de la situación en la que se encuentran mujeres y hombres.

Un ejemplo de concienciación de la importancia de la desagregación tanto por sexo como por edad es el referido a las personas beneficiarias en situación de dependencia para el seguimiento de las necesidades y problemáticas asociadas a los diferentes perfiles. “Sin embargo, a pesar de que estos datos se encuentran desagregados a nivel estatal [...], la administración regional no ha procedido todavía al procesamiento de dicha información a través de la variable sexo siendo, por tanto, “[...] uno de los ámbitos en los que se procederá a una revisión desde la perspectiva de género”²⁴.

3.1.2 Las dificultades en el diseño de las políticas desde la perspectiva de género

Los resultados de la encuesta revelan que los obstáculos para el diseño de las políticas públicas desde una perspectiva de género hacen más referencia a la forma (entendida como la disponibilidad y conocimiento de herramientas específicas) que al fondo (entendido como el grado de sensibilización y formación del personal del órgano gestor en materia de género).

Así, en la siguiente tabla se puede observar que la falta de sensibilización o la falta de formación del personal en este ámbito tiene poco o nada que ver en las dificultades para el diseño de las políticas desde la perspectiva de género para un 76,47% y un 58,83% de los órganos gestores que respondieron a la encuesta, respectivamente.

Por el contrario, la falta de conocimiento sobre cómo se realiza un análisis de género, la escasez de indicadores y la falta de conocimiento de los mismos (66,67%, 64,71% y 60,79%, respectivamente) son motivos que dificultan bastante o mucho el diseño de las políticas públicas desde la perspectiva de género por los órganos gestores.

En cuanto a la disponibilidad de fuentes estadísticas desagregadas por sexo, los resultados obtenidos muestran una cierta polarización en la valoración de los órganos gestores: un 47,06% opina que dificulta nada o poco el diseño de las políticas con enfoque de género mientras que un 45,09% considera que es un factor que dificulta bastante o mucho.

²³ Instituto de la Mujer

²⁴ DG Atención a Personas Mayores, Dependientes y con Discapacidad.

Tabla 15: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas

	NS/NC	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Falta de sensibilización del personal en materia de género	7,84%	29,41%	47,06%	13,73%	1,96%	51
Falta de formación del personal en materia de género	7,84%	15,69%	43,14%	25,49%	7,84%	51
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	7,84%	17,65%	29,41%	37,25%	7,84%	51
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	7,84%	13,73%	13,73%	49,02%	15,69%	51
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	11,76%	15,69%	11,76%	47,06%	13,73%	51
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	7,84%	11,76%	13,73%	45,10%	21,57%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

En este sentido y ante las dificultades con las que se encuentran muchos organismos gestores para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas, el Instituto de la Mujer a través de la Unidad para la Igualdad de Género está definiendo la metodología de aplicación para el logro de la transversalidad y la elaboración de presupuestos con enfoque de género²⁵.

Por otro lado, hasta la creación de las Unidades de Igualdad de género contempladas en el Proyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha para la promoción efectiva de la transversalidad de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, tan sólo un 21,57% de los organismos gestores tiene identificadas personas responsables para la aplicación de la perspectiva de género que, en la mayoría de los casos, suele estar asumido por las Jefaturas de Servicio.

Es decir, en casi 8 de cada 10 organismos gestores no se ha identificado a ninguna persona para la realización de análisis y diagnósticos para la promoción de acciones desde la perspectiva de género, establecimiento de indicadores de género o la elaboración de informes de evaluación de la perspectiva de género.

Tabla 16: Identificación de persona responsable para la aplicación de la perspectiva de género

	Nº	%
Sí	11	21,57%
No	39	76,47%
NS/NC	1	1,96%
Total	51	100%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Sin embargo, tan sólo un 30,77% de los organismos gestores considera bastante o muy adecuada la existencia de esta figura frente al 53,85% que la considera poco adecuada.

Tabla 17: Grado de necesidad de una persona para la aplicación de la perspectiva de género

²⁵ Instituto de la Mujer

	Nº	%
Nada	4	10,26%
Poco	21	53,85%
Bastante	8	20,51%
Mucho	4	10,26%
NS/NC	2	5,13%
Total	39	100%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Este dato coincide con la opinión expresada por los organismos gestores entrevistados en cuanto a la existencia todavía de “resistencias por parte de los organismos gestores al considerar que la igualdad ya está conseguida y que se cuenta con las leyes necesarias”²⁶ por lo que no estiman adecuada la creación de una figura específica para abordar esta materia. Asimismo, estas resistencias giran en torno a la propia metodología de aplicación del enfoque de género cuando se considera que “la introducción de medidas de acciones positivas a favor de las mujeres en las bases de las convocatorias es una medida anticonstitucional”²⁷.

En otros casos, la aplicación de la perspectiva de género es concebida por los organismos gestores como una tarea “extra” a realizar “no siendo prioritaria en los momentos actuales por el elevado volumen de trabajo”²⁸.

Hasta el momento, la ausencia de personal específico encargado de la aplicación de la perspectiva de género en el marco de las políticas promovidas por los organismos gestores ha sido solventada con diversas fórmulas en función del grado de necesidad percibido en la promoción de actuaciones:

- A través de reuniones específicas entre los diferentes departamentos de los organismos gestores en el momento de elaboración de los programas²⁹.
- A través del compromiso explícito hacia la consecución de la igualdad por parte de las personas responsables de los organismos gestores (Direcciones Generales, Secretarías Generales, etc.) que implica la revisión e introducción de la perspectiva de género en las diferentes actuaciones llevadas hasta el momento por cada organismo³⁰.
- A través de la iniciativa propia del personal de los organismos gestores para la introducción de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de los mismos³¹.
- A través de las demandas recibidas por los agentes sociales: por ejemplo, el establecimiento en las convocatorias de becas postdoctorales que los períodos correspondientes a descansos por maternidad no fueran computados para el requisito de posesión de título de doctorado. De esta manera, en la actual convocatoria, se ha revisado el texto con el objetivo de asegurar un acceso igualitario de mujeres y hombres disponiendo lo siguiente: “[...] este periodo de interrupción se acreditará en el momento de presentar la solicitud y supondrá una ampliación de cuatro años al límite de fecha establecido”³².

²⁶ Instituto de la Mujer

²⁷ DG Salud Pública

²⁸ DG Innovación e Investigación

²⁹ DG Empleo del SEPECAM

³⁰ DG Vivienda y DG Justicia

³¹ DG Atención a Personas Mayores, Dependientes y con Discapacidad

³² DG Innovación e Investigación.

3.1.3 La perspectiva de género en la difusión y la publicidad

Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad entre mujeres y hombres ha sido históricamente la ocultación de la mujer en el lenguaje al ser este uno de los elementos que más influye en la formación del pensamiento de una sociedad. Igualmente, la imagen que, en ocasiones, se difunde de la mujer en los procesos de comunicación no ha sido real o equilibrada con respecto a la de los hombres sino estereotipada, sexista y encasillada en los roles secundarios o de subordinación.

Con el fin de erradicar esta discriminación, el Eje 5 “Comunicación no sexista” de la Hoja de Ruta para la Implementación de la Transversalidad de Género recoge que la Administración de Castilla-La Mancha “cuidará que las formas y estilos del lenguaje utilizado en su ámbito de influencia no fomenten ni reproduzcan estereotipos sexistas que degraden a la mujer y fomenten la discriminación entre hombres y mujeres; del mismo modo velará por la correcta transmisión de una imagen positiva y no discriminatoria de la realidad de las mujeres”.

Para ello, se han establecido los siguientes objetivos:

- Fortalecer los mecanismos y normas que hagan efectivo el uso de un lenguaje no sexista, discriminatorio y simétrico entre los sexos para todo tipo de textos de uso oficial y público, tanto en formato convencional como digital o Web.
- Dotar al personal funcionario de los conocimientos necesarios para un uso correcto y simétrico del lenguaje administrativo.
- Diseñar y elaborar herramientas e instrumentos para la corrección del sexismo en el lenguaje.
- Dotar al área de gestión del organismo competente en materia de imagen y publicidad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de las capacidades necesarias para establecer las medidas de control pertinentes para que la comunicación pueda favorecer una imagen de la mujer no estereotipada.

En este sentido, los resultados de la encuesta reflejan que en las actuaciones de los órganos gestores se asegura siempre la participación y el acceso de las mujeres mediante la utilización de canales de comunicación adecuados que lleguen tanto a las mujeres como a los hombres en el 60,78% de los casos.

Asimismo, en el 56,86% de los casos se han establecido mecanismos que eviten una imagen estereotipada de la mujer y en el 52,94% se ha asegurado un uso no sexista del lenguaje tanto en los documentos destinados al público como en los documentos internos de trabajo.

Tabla 18: Medidas para la difusión y publicidad de los programas del órgano gestor

	NS/NC	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Siempre	Total
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	5,88%	0,00%	5,88%	35,29%	52,94%	51
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	11,76%	1,96%	7,84%	17,65%	60,78%	51
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	11,76%	3,92%	15,69%	11,76%	56,86%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

LENGUAJE NO SEXISTA

En definitiva, el lenguaje administrativo puede dar cuenta de las nuevas realidades que, recurriendo a todas las estrategias lingüísticas disponibles y sin dejar de ser correctas, den un tratamiento homogéneo a los dos sexos evitando de esta manera cualquier tipo de confusión o ambigüedad. Este es el proceder de los organismos gestores “siempre y cuando la complejidad de la materia o la cuestión a tratar no lo dificulte o impida³³”.

Sin embargo, a pesar de que algunos organismos gestores tienen una clara percepción de utilizar un lenguaje no sexista, por ejemplo, en la redacción de órdenes de convocatoria de subvenciones y ayudas dentro de su ámbito de actuación, a partir de la lectura de algunos de estos textos se ha podido identificar la utilización del genérico masculino a lo largo de todo el texto.³⁴

En otros casos, aun cuando el genérico masculino sigue teniendo una alta preponderancia se ha identificado la utilización de recursos para visualizar a la mujer en el discurso a través, por ejemplo, del uso de “trabajadores y trabajadoras”³⁵.

IMAGEN NO ESTEREOTIPADA

En el caso de los mecanismos más utilizados por los organismos gestores para promover la difusión de una imagen no sexita o no estereotipada de la mujer son:

- Campañas publicitarias que incidan en la difusión de una imagen de mujer moderna e independiente alejada de los roles asignados socialmente a las mujeres y a los hombres contribuyendo de esta manera a eliminar desigualdades históricamente consolidadas.
- Elección e inclusión de imágenes de mujeres y hombres en los portales Web de los organismos gestores, cartelerías o materiales de difusión evitando imágenes estereotipadas y procurando que la ciudadanía perciba mensajes paritarios referidos a mujeres y a hombres.

La utilización de estas prácticas por los organismos gestores se realiza con independencia de la vinculación de los programas presupuestarios que gestionan a objetivos para la igualdad. Así, se da el caso de organismos gestores cuyo programa presupuestario no ha sido elaborado integrando el enfoque de género pero, en cambio, tienen en cuenta la no discriminación de la mujer a la hora de la difusión, la consecución de la corresponsabilidad y la implicación de los hombres en cuestiones que se identificaban en exclusiva con las mujeres. Alguno de estos ejemplos son:

- Implicación de los hombres en la responsabilidad que supone el embarazo de las mujeres³⁶.
- Campañas publicitarias dirigidas en exclusiva a las mujeres o a los hombres para alertar de problemas de salud que hasta entonces se asociaban más con un sexo que con otro (por

³³ DG Tributos

³⁴ DG Innovación e Investigación.

³⁵ DG Empleo SEPECAM

³⁶ DG Salud Pública

ejemplo, enfermedades cardiovasculares en el caso de las mujeres y anorexia en el caso de los hombres)³⁷.

- Anuncios que visualicen la participación de la mujer en aquellas actividades o uso de recursos en las que están subrepresentadas³⁸.

Los objetivos para la igualdad

Como se ha señalado anteriormente, la elaboración de presupuestos con perspectiva de género no implica la exigencia de realizar una doble presupuestación, ni de destinar necesariamente más recursos a programas o actuaciones dirigidos a mujeres sino el de confeccionar un presupuesto en el que el género haya sido incorporado a la agenda política principal.

Se trata de reelaborar las prioridades y los objetivos teniendo en cuenta las diferentes necesidades y contribuciones de las mujeres y de los hombres así como de redistribuir los recursos públicos para atender las necesidades de ambos, haciendo hincapié en la posición de desventaja de las mujeres en la sociedad actual. Por tanto, hacer unos presupuestos públicos sensibles al género es comprometerlos con el objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, evidenciando las desigualdades y comprometiendo recursos públicos para su eliminación.

En la siguiente tabla se puede observar que de los 77 programas presupuestarios de los que se ha obtenido respuesta, un 48,05% (37) ha establecido objetivos específicos para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Sobre el cómputo global de los programas presupuestarios de la Junta de Castilla-La Mancha (106), la definición de objetivos para la igualdad se ha materializado en un 34,91% de ellos.

Haciendo un análisis por Consejerías, se puede observar que:

- Las de **Educación y Ciencia, Cultura, Turismo y Artesanía y Trabajo y Empleo** son las que en mayor medida han definido objetivos para la igualdad en el proceso de presupuestación pública con una proporción de un 83,33%, un 71,43% y un 66,67%, respectivamente, con respecto a los programas presupuestarios totales gestionados desde dichas Consejerías.

Estos datos son un reflejo de la elevada sensibilidad a cuestiones de género, especialmente en el ámbito de actuación de las Consejerías de Educación y Ciencia y Trabajo y Empleo

- A continuación, destacan las **Consejerías de Presidencia de la Junta, Ordenación del Territorio y Vivienda e Industria, Energía y Medio Ambiente** con un proporción de programas presupuestarios con objetivos para la igualdad sobre el total de los programas presupuestarios gestionados desde dichas instancias de un 50% en las dos primeras y un 42,86% en el caso de la Consejería de Industria Energía y Medio Ambiente.

Estos datos, en los casos de las Consejerías de Ordenación del Territorio y Vivienda y la de Industria Energía y Medio Ambiente, rompe con la arraigada creencia de la aparente neutralidad de los programas presupuestarios gestionados desde dichas Consejerías estableciéndose, por tanto, avances para la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres dentro de las competencias que tienen encomendadas.

En el caso de la Presidencia de la Junta, es necesario tener en cuenta la adscripción del Instituto de la Mujer a dicha Consejería y cuya finalidad es en sí mismo la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres además de las funciones de sensibilización, formación y apoyo técnico al resto de los organismos de la administración regional.

- A distancia se sitúan **Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda, Administraciones Públicas y Justicia y Salud y Bienestar Social**, con un 18,75%, un 12,50% y un 11,11% sobre el total de los programas presupuestarios totales que se gestionan desde estas Consejerías.

³⁷ DG Salud Pública

³⁸ DG Vivienda.

- Por último, se sitúa la **Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural y Otras Instituciones**³⁹ de las que no se ha obtenido referencia a ningún objetivo para la igualdad de ninguno de los programas presupuestarios de los que se ha obtenido respuesta en el marco del presente estudio.

Tabla 19: Distribución de objetivos para la igualdad en los programas presupuestarios

Consejería	Programas presupuestarios totales (PPT)		Respuesta recibida de Programas presupuestarios (PPR)		Respuesta de Programas presupuestarios con objetivos para igualdad (PPOI)		
	Nº		Nº	% PPR sobre PPT	Nº	% PPOI sobre PPR	% PPOI sobre PPT
Presidencia de la Junta	4		3	75,00%	2	66,67%	50,00%
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	16		7	43,75%	3	42,86%	18,75%
Ordenación del Territorio y Vivienda	10		5	50,00%	5	100,00%	50,00%
Educación y Ciencia	12		11	91,67%	10	90,91%	83,33%
Trabajo y Empleo	9		7	77,78%	6	85,71%	66,67%
Agricultura y Desarrollo Rural	10		6	60,00%	0	0,00%	0,00%
Industria, Energía y Medio Ambiente	7		6	85,71%	3	50,00%	42,86%
Administraciones Públicas y Justicia	8		8	100,00%	1	12,50%	12,50%
Cultura, Turismo y Artesanía	7		7	100,00%	5	71,43%	71,43%
Salud y Bienestar Social	18		14	77,78%	2	14,29%	11,11%
Otras instituciones	5		3	60,00%	0	0,00%	0,00%
Total	106		77	72,64%	37	48,05%	34,91%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

A pesar de que no todos los programas presupuestarios tienen la misma incidencia o capacidad de cambio con relación a los objetivos en materia de igualdad, existen en la Ley 3/2007 una serie de obligaciones y recomendaciones de carácter general que deben ser tenidos en cuenta por cada uno de los departamentos y organismos de la Administración Regional. Referencias que han sido recogidas igualmente en el Proyecto de Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Por tanto, a pesar de la baja vinculación de determinados programas presupuestarios a los objetivos en materia de igualdad, éstos no están exentos del cumplimiento de dichas obligaciones.

Los mandatos generales más significativos que todos los organismos gestores de programas presupuestarios han de tener en cuenta, de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son los siguientes:

Tabla 20: Mandatos generales en materia de igualdad de oportunidades

³⁹ Hace referencia a Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, Consejo Económico y Social de Castilla-La Mancha, Cortes de Castilla-La Mancha y Sindicatura de Cuentas.

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007)	Proyecto de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha
Tener en cuenta la obligatoriedad de implantar un lenguaje no sexista en el lenguaje administrativo, especialmente en las acciones de difusión y publicidad (art.14.11)	La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales (art.4.f)
Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan (art.16)	La participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos públicos de decisión (art.4.g)
Elaborar los informes de impacto de género en los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros (art.19)	Incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad de género en todos los proyectos de Ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán (art.6.3)
Desagregar por sexo los datos en la producción estadística y de estudios que puedan realizar en los términos previstos en el art. 20	Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos (art.7)
Tener en cuenta las obligaciones de todos los programas que tengan dotaciones para contratación externa sobre la inclusión de la igualdad en la valoración de las empresas en los procedimientos de contratación pública (art. 34)	Las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha, a través de sus órganos de contratación, podrán establecer condiciones específicas de ejecución de los contratos con el fin de promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres respetando la legislación vigente y el acervo comunitario (art.39)
Considerar la inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras de las subvenciones (art. 35)	-
Tener en cuenta las obligaciones referidas al empleo público en todos los programas presupuestarios con gestión de recursos humanos (Título V)	Tener en cuenta las obligaciones referidas al empleo público de las Administraciones Públicas de Castilla La Mancha (art.41)

Fuente: Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado para 2010, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y Anteproyecto de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres en Castilla La Mancha.

3.1.4 Tipología de objetivos para la igualdad

A continuación se recoge un resumen de los objetivos para la igualdad que los diferentes organismos gestores han establecido para el conocimiento o la superación de desigualdades existentes entre mujeres y hombres dentro de sus programas presupuestarios. Estos objetivos se han clasificado en las siguientes categorías:

- **Normativos:** objetivos relacionados con la actual normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que han de regir las actuaciones de los poderes públicos.
- **Capacidad para el cambio:** objetivos de gran interés por su impacto, relevancia y capacidad transformadora de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
- **Sensibilización y formación:** objetivos dirigidos al incremento de la formación en materia de género tanto externa (procesos formativos relacionados con los objetivos de los programas) como interna (procesos formativos para mejorar el conocimiento de las personas implicadas en el proceso presupuestario, definición de objetivos e implementación y seguimiento de las políticas).
- **Corresponsabilidad y conciliación:** objetivos dirigidos a la adopción de medidas que creen las condiciones adecuadas para la conciliación de la vida personal, familiar y personal de mujeres y hombres.
- **Participación social y económica:** objetivos diseñados para fomentar e incrementar la participación de las mujeres en todos los sectores (sociales y económicos) y a todos los niveles.

- **Acceso a los recursos:** objetivos dirigidos a asegurar la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos que desde los diferentes organismos gestores ponen a disposición de la ciudadanía (subvenciones, servicios de atención al público, información, etc.).
- **Empoderamiento:** objetivos orientados a la generación de cambios que permitan a las mujeres transformar su posición y condición sociales.

Tabla: Objetivos para la igualdad en los programas presupuestarios

Categoría de objetivos	de	Objetivos propuestos
Normativos		Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo
		Incorporar el enfoque de género en las políticas públicas así como en la normativa vigente, Decretos, etc.
		Garantizar la igualdad de hombres y mujeres a través de la contratación pública, las ayudas y subvenciones públicas.
		Contratar de forma prioritaria a mujeres en caso de igualdad en la baremación así como en el caso de víctimas de violencia de género.
		Asegurar la composición paritaria de Tribunales de Oposición
		Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, investigaciones, planes, etc.
Capacidad para el cambio		Desarrollar intervenciones de carácter preventivo y profundizar en el desarrollo de las medidas de la Ley 5/2001 de CLM (eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas)
		Promover una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en todos los espacios sociales y políticos
		Promover una cooperación de calidad orientada al desarrollo sostenible, humano, social y económico que contribuya a la eliminación de las desigualdades internacionales y a la erradicación de la pobreza en el mundo
		Fomentar la realización de planes de igualdad en las empresas
		Planificar y gestionar medidas de atención socioeducativa que promuevan la convivencia y el éxito escolar
		Promover la igualdad de oportunidades impulsando medidas de compensación
Sensibilización y formación		Educar para la igualdad
		Fomentar la formación de Jueces, Magistrados/as y operadores jurídicos en materia de género
		Apoyar procesos flexibles de formación del profesorado
		Impulsar y fomentar la formación del personal investigador en especial de la mujer investigadora
		Fomentar la educación en valores en el deporte y la educación ambiental entre asociaciones de mujeres en el mundo rural
Corresponsabilidad y conciliación		Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar, social y laboral más igualitario que facilite la corresponsabilidad
		Potenciar la reducción de jornada y excedencias por cuidado de hijos a favor de los hombres
		Impulsar las medidas de conciliación familiar
Participación social y económica		Visualizar las aportaciones de las mujeres al pensamiento, las artes y las ciencias
		Conseguir una igualdad efectiva en el trabajo a través del fomento del autoempleo de mujeres
		Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres
		Incremento de la tasa de actividad femenina
Acceso a los recursos		Apoyo a programas de micro créditos dirigidos a mujeres para la realización de actividades productivas, acompañados de medidas que aseguren su control y gestión
		Facilitar el acceso a una vivienda en cualquiera de sus modalidades a la población castellano-manchegos, con especial atención a las personas y colectivos en situación de vulnerabilidad.
		Fomentar el igualitario sociedad de la información
Empoderamiento		Promover y fortalecer la iniciativa emprendedora, el tejido asociativo y empoderamiento de las mujeres

	Promover el ejercicio pleno de ciudadanía en colectivos de mujeres con múltiples discriminaciones
	Promover a las mujeres como motores del desarrollo sostenible local (gobernanza y liderazgo)

Fuente Encuesta a Organismos Gestores de Programas Presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

3.1.5 Dificultades en el diseño de objetivos para la igualdad

En el proceso del diseño de los objetivos para la igualdad propuestos por los organismos gestores en el seno de sus programas presupuestarios, las dificultades más recurrentes han sido:

- Falta de conocimiento de metodologías específicas para vincular programas presupuestarios a objetivos concretos de igualdad⁴⁰.
- Falta de tiempo y de personal suficiente para gestionar y elaborar presupuestos con enfoque de género⁴¹.
- Vinculación de los presupuestos a actividades ya existentes a las que era necesario dar continuidad.
- Falta de diagnósticos previos que aporten conocimiento sobre las necesidades concretas de mujeres y hombres⁴².

Estas dificultades se acentúan cuando las actuaciones no están dirigidas o no tienen una incidencia directa en las personas⁴³.

En otros casos, las **dificultades** no se identifican tanto en la definición de los objetivos para la igualdad sino en la **implementación de los programas y actuaciones diseñados en pro a la consecución de los mismos**. Estas dificultades se asocian en muchas ocasiones con la "cultura y la poca sensibilización que existe actualmente por parte de los hombres"⁴⁴ cuando se establecen medidas exclusivamente dirigidas a ellos que impliquen un cambio del *statu quo*. Algunas de estas medidas son:

- Medidas para la incorporación de los hombres en el ámbito de la corresponsabilidad, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.
- Medidas que fomenten que el hombre se acoja a excedencias, reducciones de jornadas o suspensión del empleo cuando en el seno de las parejas se plantee dicha situación.

En cualquier caso, los organismos gestores consideran que la incorporación de la perspectiva de género en el seno de sus ámbitos competenciales está estrechamente vinculada a la "voluntad política" en tanto en cuanto existen ya en la actualidad herramientas y experiencias previas que permiten conocer dónde, cuándo y qué desigualdades se producen entre mujeres y hombres siendo posible aportar soluciones para la eliminación o reducción de dichas desigualdades⁴⁵.

3.1.6 Resumen de objetivos para la igualdad por Consejerías

Haciendo un análisis por Consejerías, los programas presupuestarios de los que se ha obtenido respuesta por parte de los organismos gestores y que han incidido en el objetivo de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres han sido:

⁴⁰ DG Justicia

⁴¹ DG Investigación e Innovación

⁴² Instituto Juventud

⁴³ DG Vivienda

⁴⁴ DG Empleo SEPECAM

⁴⁵ DG Empleo SEPECAM

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA:

- Programa 323A: Promoción y Servicios de la Juventud.
- Programa 323B: Promoción de la Mujer.

En estos programas, el enfoque de género constituye un eje transversal que impregna la política de igualdad de oportunidades de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Estos programas presentan una doble vertiente:

- Se incluyen dotaciones presupuestarias para el establecimiento de iniciativas claramente dirigidas a la mejora de las condiciones de la mujer dentro de la sociedad actual.
- Constituyen un eje vertebrador para la sensibilización, formación, establecimiento de instrumentos, normativas y herramientas para el resto de los programas presupuestarios de la Junta.

VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA:

- Programa 724A: Promoción y desarrollo empresarial.
- Programa 111B: Control externo del Sector Público.
- Programa 541D: Investigación y estudios estadísticos y económicos.

La aportación de estos al objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades han sido:

- El impulso de la participación de personas jóvenes y mujeres en la actividad económica.
- La elaboración y difusión de estadísticas desagregadas por sexo.

CONSEJERÍA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA:

- Programa 511A: Dirección y Servicios Generales de Ordenación del Territorio y Vivienda.
- Programa 513C: Ordenación e Inspección de Transporte.
- Programa 432B: Planificación territorial.
- Programa 541I: Investigación cartográfica.
- Programa 413A: Promoción de la Vivienda.

Estos programas presupuestarios aportan recursos para la consecución de los siguientes objetivos para la igualdad:

- Facilitar el acceso a una vivienda digna al conjunto de la población castellano-manchea considerando como destinatarios preferentes de los programas a las personas y colectivos en situación de vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, familias monoparentales, personas con discapacidad, etc.).
- El conocimiento de la incidencia de género en las estadísticas de personas usuarias del transporte público de cara a la mejora de los sistemas de transportes y la accesibilidad desde las zonas rurales.
- La integración de la perspectiva de género en los planes territoriales porque, a pesar de tener un carácter universal, se busca estudiar las necesidades y demandas que puedan existir por razón de género.
- La integración de la perspectiva de género en la actividad cartográfica porque aunque en principio puede resultar neutra al género se busca una igualdad de acceso y uso de la información cartográfica.
- La mejora de la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras de la Consejería y el conocimiento de la incidencia de género en las pruebas de capacitación para el acceso a las diferentes profesiones.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

- Programa 421A: Dirección y Servicios Generales de Educación y Ciencia.

- Programa 421B: Formación permanente del profesorado e innovación educativa.
- Programa 422A: Educación infantil y primaria.
- Programa 422B: Educación secundaria, FP y Enseñanzas de Régimen Especial.
- Programa 422D: Atención a la Diversidad.
- Programa 422F: Educación permanente de adultos.
- Programa 423A: Promoción educativa.
- Programa 541B: Investigación, innovación y desarrollo tecnológico.
- Programa 541G: Investigación medioambiental.
- Programa 457A: Infraestructura, fomento y apoyo al deporte.

Desde el ámbito de su competencia, los programas presupuestarios de la Consejería de Educación y Ciencia han destinado recursos para el desarrollo de una intervención global en el ámbito educativo. Entre los objetivos para la igualdad que se persiguen destacan:

- El acceso a la formación del profesorado en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- La promoción entre el alumnado de todos los niveles de la igualdad entre mujeres y hombres para la erradicación de estereotipos discriminatorios.
- La promoción de la igualdad en los consejos escolares de los centros docentes y en los consejos escolares de localidad.
- Las actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la potenciación de la reducción de jornadas y excedencias por cuidado de descendientes por parte de los hombres.
- La composición paritaria de los Tribunales de Oposición.
- El establecimiento de convenios con las confederaciones y asociaciones de padres y madres para la promoción educativa y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El impulso de la presencia femenina en las labores de investigación e innovación.

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

- Programa 322A: Fomento del autoempleo y relaciones laborales.
- Programa 315A: Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud Laboral.
- Programa 322B: Fomento y gestión del empleo.
- Programa 322D: Empleo y Desarrollo Local.
- Programa 324A: Formación ocupacional.
- Programa 324B: Programas mixtos (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

La labor de la Consejería de Trabajo y Empleo es fundamental para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Con este fin, los programas presupuestarios de la Consejería de Trabajo y Empleo han incidido en los siguientes objetivos:

- La consecución de una igualdad efectiva y real en el mercado de trabajo, especialmente en el acceso al autoempleo.
- El fomento de la contratación de la mujer a través del establecimiento de medidas de acción positiva.
- El incremento de la tasa de actividad femenina.
- El establecimiento de medidas de acción positiva en pro de la igualdad de género tanto en programas para la inserción laboral de colectivos vulnerables como en actuaciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

- El impulso de actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

No se ha recogido información sobre ningún programa presupuestario de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural que tenga incidencia sobre objetivos dirigidos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

- Programa 721A: Dirección y Servicios Generales de Industria, Energía y Medio Ambiente.
- Programa 442E: Promoción y educación ambiental.
- Programa 442D: Calidad Ambiental.

La transversalidad de género, como incorporación del enfoque de género en las políticas de la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente, tiene su principal reflejo en los siguientes objetivos:

- El establecimiento de medidas de actuación interna que inciden en la eliminación de desigualdades entre sexos en el ámbito de la contratación pública y la concesión de subvenciones y en lo que respecta a la producción de información y estudios sobre medio ambiente.
- El fomento de la educación ambiental entre las mujeres del mundo rural para abordar los temas ambientales desde la perspectiva de género.
- La promoción de la mujer en el desarrollo sostenible local a través de la potenciación del liderazgo local y la gobernanza.

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y JUSTICIA

- Programa 140B: Administración de Justicia.

En el ámbito de actuación de este programa presupuestario, el objetivo para la igualdad propuesto es:

- La formación de los profesionales de la justicia en materia de violencia de género en el marco del convenio de colaboración firmado con el Consejo de la Abogacía de Castilla-La Mancha.

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y ARTESANÍA

- Programa 451A: Dirección y Servicios Generales de Cultura, Turismo y Artesanía.
- Programa 458A: Patrimonio Artístico y Museos.
- Programa 751C: Ordenación y Promoción del Turismo.
- Programa 751D: Promoción y Ordenación de la Artesanía.

El enfoque de género se ha introducido en cada uno de estos programas presupuestarios de forma proporcional a su relevancia al género y que se centran en:

- La inclusión de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo con especial incidencia de las mujeres víctimas de violencia de género.
- El fomento de la realización de planes de igualdad en las empresas del sector.
- La promoción de actividades formativas incorporando criterios equitativos de acceso para mujeres y hombres.

CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

- Programa 313A: Programas sociales básicos.
- Programa 313F: Cooperación al desarrollo.

Los objetivos para la igualdad enmarcados dentro de la Consejería de Salud y Bienestar Social se dirigen a:

- o La definición de un marco teórico, coherente e integral de las acciones de cooperación para el desarrollo cuya finalidad sea el fortalecimiento de las políticas de las políticas de género, la prevención y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, la promoción de una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en todos los espacios sociales y políticos, la mejora de oportunidades de las mujeres en el ámbito económico y la formación en valores ciudadanos.
- o La promoción en Castilla- La Mancha de una cooperación de calidad orientada al desarrollo sostenible, humano, social y económico que contribuya a la eliminación de las desigualdades internacionales y la erradicación de la pobreza en el mundo.

3.1.7 El impacto de género de los programas presupuestarios según los organismos gestores

La opinión de los organismos gestores sobre la relevancia de las orientaciones programadas en sus programas presupuestarios en el desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad se presenta en la siguiente tabla:

- Por un lado, un **52,95%** de los organismos gestores estiman que su programa presupuestario tiene poco o nada que ver con los mandatos contenidos en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo frente al 41,18% que lo considera bastante o muy relevante.
- Por otro lado, un **43,14%** señala la escasa relevancia de su programa presupuestario en relación con un Plan de Igualdad frente al 31,38% que lo considera bastante o muy relevante.
- Por último, un **41,18%** considera que el desarrollo de objetivos de igualdad tiene poca relevancia en relación con otros objetivos contenidos en sus programas presupuestarios.

Tabla 21: Relevancia de los programas presupuestarios en relación con las políticas de igualdad

	NS/NC	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	5,88%	13,73%	39,22%	27,45%	13,73%	51
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	7,84%	17,65%	43,14%	17,65%	13,73%	51
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	17,65%	17,65%	41,18%	11,76%	11,76%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Con respecto al impacto esperado en relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que supondrán las políticas diseñadas en el marco de sus programas presupuestarios, los resultados de la encuesta muestran la siguiente percepción de los organismos gestores:

- Un **54,90%** opina que el **impacto será neutro** con respecto al **incremento de la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** frente al 39,22% que considera que el impacto será positivo.
- Un **52,94%** señala que el **impacto será igualmente neutro** en relación al **incremento de la visibilidad de las desigualdades entre mujeres y hombres y la capacidad de cambio de las desigualdades existentes entre ambos sexos.**
- Con respecto al **acceso y uso equitativo de los recursos** de los programas, los organismos gestores opinan que el **impacto será positivo** en un 47,06% y un 49,02% de los organismos gestores, respectivamente.

Tabla 22: Impacto de los programas presupuestarios

	NS/NC	Neutro	Positivo	Total
Incremento de la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	5,88%	54,90%	39,22%	51
Incremento de la visibilidad de las desigualdades entre mujeres y hombres	7,84%	52,94%	39,22%	51
Capacidad de cambio de las desigualdades entre mujeres y hombres	5,88%	52,94%	41,18%	51
Acceso equitativo a los recursos de su programa por parte de mujeres y hombres	7,84%	45,10%	47,06%	51
Uso equitativo de los recursos de su programa por parte de mujeres y hombres	7,84%	43,14%	49,02%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Los motivos señalados por los organismos gestores para considerar que sus actuaciones tendrán un **impacto neutro** en la reducción del sesgo de género han sido:

- El carácter universal de las políticas públicas en las que no se realizan discriminaciones por género en cuanto a que los servicios se dirigen a la totalidad de la ciudadanía.
- El desarrollo de actuaciones de inversión o de fomento económico que se identifican en un principio como neutrales al género.
- Los ámbitos competenciales sobre los que inciden los programas presupuestarios (gastos de funcionamiento, de carácter horizontal o de carácter técnico, por ejemplo) no tienen como objetivo la reducción de las desigualdades de género más allá de las políticas de contratación que se realizan.
- La escasa o nula incidencia directa o indirecta de las actuaciones sobre las personas.

Con relación al avance en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres (**impacto positivo**) previstas por los organismos gestores en la incorporación de la transversalidad de género en el diseño, elaboración, ejecución y evaluación de las políticas de los organismos gestores, destacan las siguientes consideraciones:

- El fomento de un acceso más igualitario por parte de las mujeres al mercado de trabajo así como de una mejora en su promoción empresarial.
- El fomento de una ciudadanía activa como reflejo del incremento de la calidad democrática en el marco de la Estrategia Europea de Lisboa.
- El incremento de una educación en valores de igualdad en el que los hombres tomen parte activa en dicho proceso.
- El incremento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

3.1.8 Acciones propuestas y mecanismos utilizados

En opinión de algunos de los organismos gestores entrevistados, la “integración de la perspectiva de género tiene una especial relevancia en el momento de la elaboración de los programas más que en la elaboración del propio presupuesto”⁴⁶.

Este proceso de integrar “a posteriori” la perspectiva de género y no “a priori” se ha identificado como una práctica bastante habitual llevada a cabo por los organismos gestores en tanto en cuanto, en unos casos, las metodologías de trabajo permiten incorporar la perspectiva de género a partir de la detección, monitorización y seguimiento de las necesidades de la población que surgen a lo largo de la implementación de las políticas⁴⁷ y, en otros casos, la propia dinámica de trabajo de los organismos gestores permite la definición de objetivos estratégicos para la igualdad una vez se va

⁴⁶ DG Empleo SEPECAM.

⁴⁷ DG Salud Pública.

avanzando en las líneas estratégicas establecidas al efecto adaptando las acciones propuestas a las nuevas necesidades.

No obstante, no se han detectado procesos formales para la incorporación de la perspectiva de género en relación con la preparación presupuestaria de ejecución posterior. Es decir, no se realiza una valoración de cómo un cambio en la programación (impulsado por la integración de la perspectiva de género) tiene un impacto (ya sea en términos positivos o negativos) sobre el coste del programa.

Las acciones que los organismos gestores tienen previstas desarrollar durante el año 2010 de cara a la consecución de los objetivos para la igualdad diseñados así como los mecanismos previstos para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres han sido los siguientes:

- Con respecto a las acciones propuestas: es necesario señalar que han sido 40 los organismos gestores que han propuesto acciones a pesar de que tan sólo 37 han establecido objetivos para la igualdad. Esto se debe a que a pesar de no haber identificado ningún objetivo para la igualdad se han empezado a desarrollar medidas tendentes a la incorporación del enfoque de género en las actuaciones del programa.
- En cuanto a los mecanismos establecidos para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, tan sólo 33 organismos gestores han definido expresamente el mecanismo a utilizar. En este punto, es necesario aclarar que se ha identificado una cierta confusión en lo relativo a la definición de objetivos, la definición de acciones y la definición de mecanismos dirigidos a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, se ha constatado que algunos organismos gestores no han identificado ningún mecanismo específico para la consecución de los objetivos propuestos duplicando la información referente a objetivos o acciones propuestas.

En la siguiente tabla se recoge de forma resumida los resultados obtenidos en la encuesta respecto a las acciones propuestas y los mecanismos definidos en relación con los programas presupuestarios que han fijado objetivos para la igualdad:

Tabla 23: Acciones propuestas y mecanismos previstos

Consejería	PPT	Respuesta recibida de PPR	Respuesta de PPOI	Acciones propuestas	Mecanismos
Presidencia de la Junta	4	3	2	2	2
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	16	7	3	2	2
Ordenación del Territorio y Vivienda	10	5	5	5	2
Educación y Ciencia	12	11	10	10	10
Trabajo y Empleo	9	7	6	6	6
Agricultura y Desarrollo Rural	10	6	0	2	0
Industria, Energía y Medio Ambiente	7	6	3	2	1
Administraciones Públicas y Justicia	8	8	1	2	1
Cultura, Turismo y Artesanía	7	7	5	5	5
Salud y Bienestar Social	18	14	2	2	3
Otras Instituciones	5	3	0	2	1
Total	106	77	37	40	33

Fuente Encuesta a Organismos Gestores de Programas Presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

A continuación, en los siguientes epígrafes se presentan las acciones y los mecanismos señalados por los organismos gestores para asegurar el cumplimiento de los objetivos para la igualdad recogidos en los programas presupuestarios en función de la tipología de los mismos:

NORMATIVOS

Las acciones propuestas para el cumplimiento de los objetivos para la igualdad normativos han sido:

- Fomento del acceso y las promociones laborales respetando el principio de igualdad de oportunidades.
- Priorización de acciones dirigidas a colectivos con dificultades de inserción (mujeres).
- Formación complementaria sobre igualdad de oportunidades.
- Incorporación de criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de oportunidades de las personas físicas, las empresas y entidades solicitantes de subvenciones, así como criterios de valoración de la aplicación del enfoque de género en el proyecto presentado en las bases reguladoras de las subvenciones y becas públicas.
- Contratación de forma prioritaria a mujeres en caso de igualdad en la baremación, mujeres víctimas de violencia de género y trabajadores desempleados.
- Utilización de un lenguaje no sexista en las Administraciones Públicas y sus entidades adscritas.
- Desagregación de toda la información estadística por sexo utilizada por los organismos gestores.

Para la puesta en marcha de estas acciones y en aras a garantizar el cumplimiento de los objetivos para la igualdad normativos establecidos, los mecanismos definidos por los organismos gestores han sido:

- Revocación de la subvención en el caso de no cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en las propuestas presentadas.

- Selección del alumnado de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- Paridad y acciones positivas en las convocatorias.
- Establecimiento de criterio prioritario: ser asociaciones de mujeres.
- Acciones positivas en las órdenes y convocatorias dentro del marco de la contratación.
- Seguimiento de la utilización del lenguaje no sexista.
- Incorporación de la variable sexo, así como indicadores de género, en las estadísticas, estudios y encuestas que se lleven a cabo a través de la adaptación de los distintos sistemas de registro.

CAPACIDAD PARA EL CAMBIO

Los organismos gestores han fijado las siguientes acciones para el desarrollo de los objetivos para la igualdad en este ámbito:

- Consolidación de las unidades encargadas de la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Establecimiento de campañas, programas de formación y ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.
- Apoyo a la creación y desarrollo de planes de igualdad, programas de integración de la perspectiva de género e instituciones de igualdad.
- Apoyo a programas de formación especializada en violencia de género para las y los profesionales implicados en la atención y detección de casos.
- Apoyo a programas de micro créditos dirigidos a mujeres para la realización de actividades productivas, acompañados de medidas que aseguren su control y gestión.
- Fomento de la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión social y político.
- Puesta a disposición de recursos para medidas de atención a la diversidad y equidad en la educación.

En cuanto a los **mecanismos** establecidos, se han fijado los siguientes:

- Políticas específicas de igualdad y acciones positivas.
- Incorporación en las órdenes de convocatorias de una planificación con enfoque de género.
- Elaboración y difusión de normativa, materiales de apoyo en materia de convivencia, respuesta a la diversidad, educación intercultural y educación en valores.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Se han definido las siguientes **acciones** en relación a esta categoría de objetivos:

- Elaboración de materiales, formación y realización de estudios.
- Acciones formativas para Jueces, Magistrados/as y operadores jurídicos en materia de género.
- Desarrollo de convenios de colaboración en formación del profesorado.
- Concesión de ayudas predoctorales para la formación de personal investigador.
- Colaboración con entidades públicas para el desarrollo del programa de escuelas deportivas y otras actividades dirigidas a la mujer.

En cuanto a los **mecanismos** propuestos, destacan los siguientes:

- Difusión de materiales.
- Paridad en la selección de los miembros de la Comisión del Plan de Justicia.
- Acceso a la formación en igualdad de condiciones para el profesorado masculino y femenino.
- Acciones positivas.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Los organismos gestores han propuesto las siguientes acciones en relación a esta categoría de objetivos:

- Medidas de sensibilización, programa kanguras y catálogo de buenas prácticas.
- Acciones formativas en materia de corresponsabilidad y conciliación.

En cuanto a los mecanismos, los organismos gestores han definido los siguientes:

- Acciones positivas a favor de las mujeres para su participación en los programas.
- Acción positiva en favor de los hombres para que, por un lado, se conciencien y, por otro, para que disfruten de las medidas de conciliación.

PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

Las acciones que los organismos gestores han establecido en el marco del objetivo para la igualdad de participación social y económica han sido:

- Escuela de pensamiento feminista, celebración de días internacionales, encuentros de mujeres en las ciencias y las artes, página Web del IM, revista + igual y centro de documentación.
- Ayudas y subvenciones para el inicio de la actividad.
- Formación, orientación, encuentros e implantación de medidas de igualdad en las empresas.
- Criterios de prioridad en las órdenes de bases reguladoras de subvenciones (el beneficiario sea una mujer o que la empresa cree empleo femenino en un mínimo de puestos de trabajo).
- Ayudas a la contratación.

Los mecanismos previstos para dicho proceso han sido:

- Políticas específicas de igualdad.
- Cuantías superiores a las mujeres sobre las de los hombres. Porcentajes de ayuda sobre las inversiones superiores a las mujeres sobre los porcentajes a conceder a hombres.
- Acceso prioritario de las mujeres a los programas.
- Acciones positivas para la contratación de mujeres: subvenciones previstas se incrementan cuando la persona contratada es mujer víctima de la violencia de género.

ACCESO A LOS RECURSOS

Destacan las siguientes acciones propuestas en el marco de esta categoría de objetivos:

- Atención preferente (prioridad en la adjudicación de viviendas protegidas nuevas y vacantes, cuantías más elevadas de las ayudas, etc.) a las mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a una vivienda. Atención preferente a otros colectivos vulnerables o con dificultades especiales: familias monoparentales (en su mayoría mujeres con menores).
- Fomento del acceso igualitario a la información.
- Formación de la facilidad de acceso a las mujeres a los diferentes recursos propuestos por los programas.

Para ello, se han determinado los siguientes mecanismos:

- Acciones positivas para acceder a una vivienda y para recibir ayudas.

EMPODERAMIENTO

Las acciones previstas para la consecución de este objetivo para la igualdad han sido:

- Formación, apoyo y asistencia a mujeres empresarias y emprendedoras.
- Potenciación de las asociaciones de mujeres y los encuentros entre estas. Promoción e impulso de los consejos locales y las capacidades de las concejalas y promover la participación de mujeres en puestos de dirección.
- Atención jurídica gratuita para reclamaciones de pensiones impulso de la perspectiva de género en atención a la exclusión, formación de profesionales y de mujeres en riesgo de exclusión.
- Participación activa de las asociaciones de mujeres.

En relación a los mecanismos que se han diseñado, destacan los siguientes:

- Participación del Instituto de la Mujer en la Fundación Factoría de Emprendedores y colaboración en el apoyo a mujeres emprendedoras.
- Acciones positivas.
- Criterio de prioridad en las convocatorias de subvenciones: asociaciones de mujeres.

3.1.9 Acceso y uso de los recursos

Las siguientes tablas muestran la valoración del grado de acceso y uso equitativo de los recursos por parte de las mujeres y los hombres puestos a disposición de la ciudadanía en el marco de los ámbitos competenciales de los programas presupuestarios para el ejercicio 2010⁴⁸.

En el caso del acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres, un 71,32% de los organismos gestores estima que existe un elevado grado de acceso equitativo. Los económicos y los materiales son la tipología de recurso que mayor grado de acceso presentan (13,96% en ambos casos).

Tabla 24: Grado de acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos

	NS/NC	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Económicos	0,00%	0,78%	0,00%	6,98%	6,98%	14,73%
Formativos	0,00%	0,00%	0,00%	3,88%	3,10%	6,98%
Informativos	0,00%	0,00%	0,00%	1,55%	0,78%	2,33%
Materiales	0,00%	0,00%	0,78%	5,43%	8,53%	14,73%
Sin identificar	27,13%	0,00%	0,00%	3,88%	30,23%	61,24%
Total	27,13%	0,78%	0,78%	21,71%	49,61%	129

⁴⁸ Nota metodológica: es necesario aclarar que el número total de recursos utilizados no hace referencia a la relación "un programa presupuestario- un recurso" puesto que en ocasiones un mismo programa presupuestario ha establecido diversos recursos. En los casos en los que los organismos gestores han dejado la respuesta en blanco, tanto en el recurso utilizado como en el grado de valoración, se ha optado por codificar las respuestas en la categoría recurso "sin identificar" y NS/NC.

Por otro lado, los recursos puestos a disposición por los diferentes organismos gestores se han clasificado en las siguientes categorías: económicos (concesión de ayudas, subvenciones, becas, etc.), formativos (promoción y fomento de acciones de formación, etc.), informativos (servicios de atención al público, difusión de estudios y materiales, etc.), materiales (inversiones en instalaciones, programas informáticos, etc.) y "sin identificar" para la codificación de los programas presupuestarios que sin haber especificado el recurso utilizado se ha valorado el grado de acceso y uso por parte de mujeres y hombres.

Fuente Encuesta a Organismos Gestores de Programas Presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

De hecho, en una elevada proporción de los organismos gestores (entre un 78,43% y un 86,27%), nunca se han identificado obstáculos del acceso de las mujeres en los ámbitos señalados siendo en cualquier caso el acceso a la financiación el ámbito en que con frecuencia (un 3,92%) se ha identificado alguno.

Tabla 25: Identificación de obstáculos en el acceso a los recursos

	NS/NC	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Siempre	Total
Acceso a los servicios	13,73%	80,39%	1,96%	1,96%	1,96%	51
Acceso a la financiación	17,65%	78,43%	0,00%	3,92%	0,00%	51
Acceso a las ayudas	13,73%	86,27%	0,00%	0,00%	0,00%	51
Acceso a la información	11,76%	82,35%	3,92%	1,96%	0,00%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

En cuanto al uso de los recursos, el grado de valoración de los organismos gestores presenta ligeras variaciones con relación al acceso en tanto en cuanto un 17,06% opina que no hay o hay poco uso equitativo de los recursos en comparación con el 1,56% de los organismos gestores que así valoraba el acceso.

En cualquier caso, más de la mitad de los organismos gestores (56,59%) considera bastante o muy equitativo el uso de los recursos puestos a disposición por parte de mujeres y hombres.

Tabla 26: Grado de uso equitativo de mujeres y hombres de los recursos

	NS/NC	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Económicos	0,00%	0,00%	3,10%	5,43%	5,43%	13,95%
Formativos	0,00%	0,00%	2,33%	3,10%	1,55%	6,98%
Informativos	0,00%	0,78%	0,00%	0,78%	0,78%	2,33%
Materiales	0,00%	3,10%	7,75%	0,78%	3,88%	15,50%
Sin identificar	26,36%	0,00%	0,00%	3,88%	31,01%	61,24%
Total	26,36%	3,88%	13,18%	13,95%	42,64%	129

Fuente Encuesta a Organismos Gestores de Programas Presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

En paralelo con los obstáculos en el acceso equitativo a los recursos, los datos de la encuesta señalan que los organismos gestores en escasas proporciones han registrado obstáculos en el uso. En este caso el que más destaca es el obstáculo de las mujeres al uso de la financiación (un 3,92%).

Tabla 27: Identificación de obstáculos en el uso de los recursos

	NS/NC	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Siempre	Total
Uso de los servicios	15,69%	78,43%	3,92%	1,96%	0,00%	51
Uso de la financiación	19,61%	76,47%	0,00%	3,92%	0,00%	51
Uso de las ayudas	15,69%	84,31%	0,00%	0,00%	0,00%	51
Uso de la información	13,73%	82,35%	1,96%	1,96%	0,00%	51

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

De entre los obstáculos que en algún momento se han identificado por los organismos gestores, destacan los siguientes:

- Dificultades para el desplazamiento cuando los servicios/recursos puestos a disposición se encuentran fuera o muy alejados de la localidad de referencia de las mujeres⁴⁹.
- Menor acceso de las mujeres al uso de ayudas derivadas de la falta de confianza de las entidades bancarias en los proyectos empresariales promovidos por mujeres⁵⁰.
- Predominio en determinados sectores de empresas de titularidad masculina⁵¹ y, por tanto, un acceso menor de las mujeres titulares de empresas a las subvenciones convocadas.
- Falta de tiempo por la atención a personas dependientes (descendientes o ascendientes)⁵².

3.2 EL ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los indicadores, tal y como se han utilizado tradicionalmente, se definen como estándares que sirven para medir los resultados de un proyecto. Son, por tanto, herramientas útiles para diagnosticar una situación inicial, evaluar el desarrollo de la acción con respecto a unos valores y metas y determinar el impacto que los programas específicos tienen en un determinado proyecto.

El criterio generalmente aceptado declara que un indicador es bueno cuando es específico, cuantificable, alcanzable, realista y limitado a una determinada unidad de tiempo.

Los indicadores sensibles al género son aquéllos que buscan cambios relacionados con el género a través del tiempo. La definición de este tipo de indicadores toman en cuenta los roles de género y señalan los cambios en el estatus y rol del hombre y de la mujer de manera que permiten visualizar en qué grado afecta un proyecto los roles de género y de qué manera descuida o confirma la discriminación de género⁵³. En este sentido, los indicadores de género han de diseñarse a partir de la identificación de una problemática de género que haya surgido dentro del contexto específico de un proyecto o actividad.

Aunque se puede definir un conjunto de indicadores universales, los indicadores sensibles al género se deben crear y adaptar a los propósitos de cada actuación resultando imprescindible que se establezcan durante la fase de planificación del proyecto vinculándolos a los objetivos concretos.

⁴⁹ DG Salud Pública

⁵⁰ DG Trabajo e Inmigración.

⁵¹ DG Turismo y Artesanía

⁵² DG Empleo SEPECAM

⁵³ 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).

La finalidad última del establecimiento de indicadores de género es comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos en los diferentes programas presupuestarios y hacer un seguimiento de la situación de mujeres y hombres. De esta manera, los indicadores sensibles al género permitirán⁵⁴:

- Conocer en qué medida mujeres y hombres participan en los proyectos y actuaciones propuestos, acceden y hacen uso de los recursos diseñados y las razones de ausencia en los mismos.
- Conocer en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres y si las acciones responden a los mismos.
- Observar cómo es la participación de mujeres y hombres.
- Conocer en qué medida un proyecto o programa afecta al rol de género y si éste presenta variaciones a lo largo del tiempo.

La creación de un sistema de indicadores de género requiere por principio la **voluntad política** para reconocer que la contribución de las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, ha permanecido invisible en el diseño de políticas públicas y, por tanto, en las fuentes de información que sirven de base para dicho diseño.

En este sentido, es fundamental que quienes tengan la competencia de producir información reconozcan la importancia de **incorporar el enfoque de género en todo el proceso de la producción estadística, para que se pueda ofrecer más allá de una desagregación por sexo de la información**, un conjunto de indicadores demográficos, sociales, económicos y políticos donde se observe en el tiempo y en relación con una norma, la situación de las mujeres en relación con la los hombres⁵⁵.

Los resultados de la encuesta muestran que se han establecido **indicadores para medir el grado de de avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un total de 37 programas presupuestarios**. Al igual que en el caso de las acciones propuestas y los mecanismos previstos vinculados a programas presupuestarios, algunos organismos gestores han establecido indicadores orientados a obtener el mayor grado de información desagregada por sexo de las actuaciones propuestas aunque no estuvieran directamente relacionadas con la perspectiva de género mientras que otros organismos gestores, habiendo establecido actuaciones relacionadas directamente con la perspectiva de género, no han señalado los indicadores que aportarán información sobre el grado de avance obtenido.

El cómputo total de los indicadores de género establecidos por los organismos gestores para el ejercicio 2010 asciende a 56.

⁵⁴ Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Sevilla, octubre 2004.

⁵⁵ Beck, Tony. "Using Gender- Sensitive Indicators. A reference Manual for Governments and Other Stakeholders". Commonwealth Secretariat. June 1999.

Tabla 28: Resumen de las acciones propuestas y los mecanismos utilizados

Consejería	PPT	Respuesta recibida de PPR	Respuesta de PPOI	Nº PP con indicadores
Presidencia de la Junta	4	3	2	2
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	16	7	3	1
Ordenación del Territorio y Vivienda	10	5	5	4
Educación y Ciencia	12	11	10	10
Trabajo y Empleo	9	7	6	5
Agricultura y Desarrollo Rural	10	6	0	2
Industria, Energía y Medio Ambiente	7	6	3	2
Administraciones Públicas y Justicia	8	8	1	2
Cultura, Turismo y Artesanía	7	7	5	5
Salud y Bienestar Social	18	14	2	2
Otras Instituciones	5	3	0	2
Total	106	77	37	37

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

A continuación se presenta una descripción de los indicadores de género pertenecientes al Presupuesto de la Junta de Castilla-La Mancha del año 2010 de las diferentes secciones presupuestarias de las que se ha obtenido información a través de la encuesta:

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

Los organismos gestores vinculados a la Consejería de Presidencia han definido para el ejercicio 2010 un total de 8 indicadores de género que recogen información sobre:

- El número de ayudas sociales concedidas a mujeres sin recursos víctimas de violencia de género.
- El número de ayudas a mujeres víctimas de violencia que sufran daños físicos.
- La concesión de subvenciones dentro del programa Kanguras de las que son beneficiarias indirectas las mujeres.
- El número de premios al proyecto empresarial más innovador de mujeres empresarias.
- Las consultas realizadas para la orientación en el empleo de mujeres desde los centros de la mujer.
- El número de hombres y mujeres que han conseguido premios educativos.
- El número de hombres y mujeres que acceden a labores de voluntariado.
- El número de personas beneficiarias de las ayudas y subvenciones concedidas.

VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Los organismos gestores de programas presupuestarios de la Consejería de Economía y Hacienda y sus organismos autónomos han incluido un total de 4 indicadores cuyo contenido hace referencia a:

- El número de hombres y mujeres que solicitan subvenciones y ayudas.
- El número de hombres y mujeres a los que se les ha concedido premios por investigaciones.
- El número de hombres y mujeres en las acciones de formación.

- El número de empleos creados desagregado por sexo.

CONSEJERÍA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

La Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda ha definido un total de 6 indicadores de género destinados a obtener información sobre:

- El número de participantes (mujeres y hombres) en los exámenes de capacitación para el acceso a la profesión.
- El número de usuarios y usuarias de transporte público.
- El acceso y uso de la información cartográfica desagregada por sexo.
- El número de solicitantes de ayudas a los programas desagregado por sexo.
- El número de personas beneficiarias directas de las ayudas desagregado por sexo.
- El número de estudios estadísticos realizados desagregados por sexo.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

Dado el carácter universal de la educación hasta los 16 años, el establecimiento de indicadores de género no es tan relevante en el caso del alumnado sino en el del profesorado. En este sentido, la Consejería de Educación y Ciencia ha definido un total de 9 indicadores de género destinados a recoger información sobre el profesorado del conjunto de centros (privados, concertados y públicos):

- Número de profesores y profesoras de los centros de educación infantil.
- Número de profesores y profesoras de los centros de educación primaria.
- Número de profesores y profesoras de los centros de enseñanza especial.
- Número de profesores y profesoras de los centros de adultos y otros ciclos formativos.
- Número de profesores y profesoras de los centros de enseñanza universitaria.
- Número de hombres y mujeres que componen los Tribunales de Oposición.
- Número de centros con docentes asignados en materia de género.
- Número de mujeres y hombres solicitantes de becas postdoctorales.
- Número de becas concedidas desagregadas por sexo.

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

La Consejería de Trabajo y Empleo y sus organismos autónomos han definido para el año 2010 un total de 10 indicadores de género para medir el grado de avance de la igualdad de oportunidades y que aportan información sobre:

- El número de mujeres que se han establecido como autónomas a partir de las ayudas y subvenciones concedidas al autoempleo.
- El incremento de la tasa de actividad femenina dentro del mercado laboral en Castilla-La Mancha.
- El grado de participación de mujeres y hombres en las medidas de conciliación familiar propuestas desde los programas de la Consejería.
- El número de estudios desagregados por sexo realizados desde los organismos gestores.
- El número de participantes (hombres y mujeres) en las actividades de formación.
- El número de becas concedidas a mujeres y hombres.
- El número de hombres y mujeres que han accedido a un empleo a través de los programas.
- El número de hombres y mujeres que se dan de baja del SEPECAM por colocación.
- El número de solicitudes de hombres y mujeres en los programas de inserción laboral.

- El número de participantes (hombres y mujeres) en los programas de inserción laboral.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

Si bien desde la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural no se han definido objetivos para la igualdad, se han establecido 2 indicadores de género para conocer:

- El número de participantes (hombres y mujeres) en acciones formativas.
- El número de becas concedidas (hombres y mujeres).

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

Desde la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente se han establecido 6 indicadores de género para la medición de los objetivos para la igualdad propuestos, los cuales hacen referencia a obtener información sobre:

- El número de solicitantes (hombres y mujeres) de las ayudas y subvenciones públicas.
- El número de personas beneficiarias (hombres y mujeres) de las ayudas y subvenciones públicas.
- El número de personas beneficiarias directas (hombres y mujeres).
- El número de personas contratadas (hombres y mujeres) en puestos de gerencia y administración.
- El número de participantes (hombres y mujeres) en acciones de formación.
- El número de estudios estadísticos realizados desagregados por sexo.

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y JUSTICIA

La Consejería de Administraciones Públicas y Justicia ha establecido para el año 2010 un indicador de género destinado a obtener información sobre:

- El número de participantes (hombres y mujeres) en acciones formativas.

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y ARTESANÍA

La Consejería de Cultura, Turismo y Artesanía ha definido un total de 9 indicadores de género para el año 2010 destinados a recoger información sobre:

- El número de empleos creados desagregado por sexo.
- El número de personas desempleadas que acceden a un empleo (hombres y mujeres).
- El personal empleado desagregado por sexo.
- El número de solicitantes (hombres y mujeres) a las acciones formativas.
- El número de participantes (hombres y mujeres) a las acciones formativas.
- El número de solicitantes (hombres y mujeres) a las ayudas y subvenciones públicas.
- El número de personas beneficiarias directas (hombres y mujeres) de las ayudas y subvenciones públicas.
- El número de personas beneficiarias indirectas (hombres y mujeres) de las ayudas y subvenciones públicas.
- El número de solicitantes (hombres y mujeres) para la entrega gratuita de materiales educativos.

CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Los organismos gestores de la Consejería de Salud y Bienestar Social han definido un total de 9 indicadores de género cuya finalidad es hacer un análisis sobre:

- El número de voluntarios y voluntarias que se han formado.

- El incremento del número de voluntarios y voluntarias en Castilla- La Mancha.
- El incremento del grado de satisfacción por parte de voluntarios y voluntarias y responsables de entidades por el apoyo prestado desde los nuevos recursos puestos en marcha.
- El incremento del grado de satisfacción de voluntarios y voluntarias por las posibilidades de participación en sus organizaciones.
- El incremento del número de voluntarios y voluntarias que participan en los órganos de decisión de las entidades.
- El incremento del número de coordinadores y coordinadoras de voluntariado en las entidades.
- La mejora porcentual de la percepción positiva del trabajo de voluntarias y voluntarios por parte de la comunidad educativa.
- El porcentaje de incremento de la participación de voluntarios y voluntarias, responsables de entidades y personal de las administraciones públicas de Castilla-La Mancha que participan en encuentros estatales e internacionales de voluntariado.
- La reducción de la brecha de género en los proyectos y programas financiados desde los organismos gestores.

A partir de la información disponible ofrecida por los organismos gestores que han participado en la encuesta, se ha utilizado la siguiente tipología de indicadores para la clasificación de los indicadores definidos para medir la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades de los distintos programas presupuestarios a los que se encuentran vinculados.

Esta tipología⁵⁶ hace referencia a la naturaleza de los indicadores según sean:

- De realización: especifica los recursos destinados a la actuación y el uso que se ha dado de los mismos desagregados por sexo.
- De resultado: señalan los resultados que se han logrado por la implementación del programa o política desagregando por sexo.
- De impacto: mide los éxitos del programa vinculándolos a los objetivos, desagregados por sexo.

Tabla 29: Indicadores de género utilizados por los organismos gestores en función de su clasificación

Indicadores de realización	Indicadores de resultados	Indicadores de impacto
Composición paritaria en los Tribunales de Oposición y participantes en los exámenes (nº mujeres/ nº hombres)	Formación de voluntariado (nº mujeres/ nº hombres)	Incremento del número de voluntarios y voluntarias de Castilla La Mancha y que participan en los órganos de decisión de las entidades.
Solicitantes de ayudas y subvenciones públicas (nº mujeres/ nº hombres)	Empleos creados (nº mujeres/ nº hombres)	Incremento del grado de satisfacción de voluntarios y voluntarias y responsables de entidades en diversos aspectos
Solicitantes y participantes en actividades de formación y de investigación (nº mujeres/ nº hombres)	Personas desempleadas que acceden a un empleo (nº mujeres/ nº hombres)	Incremento del número de coordinadores y coordinadoras de voluntariado en las entidades
Becas y premios concedidas (nº mujeres/ nº hombres)	Estudios estadísticos y publicaciones desagregados por sexo (nº estudios)	Mejora porcentual de la percepción positiva del trabajo de voluntarias y voluntarios por parte de la comunidad educativa
Solicitudes y participación en ET/CO/TES y programas de inserción laboral (nº mujeres/ nº hombres)	Bajas en listas de desempleo por colocación (nº mujeres/ nº hombres)	Incremento de la participación de voluntarios y voluntarias, responsables de entidades y personal de las AAPP en encuentros estatales e internacionales de voluntariado
Profesorado en centros de educación infantil, primaria, secundaria, especial, universitaria, adultos y otros ciclos formativos (nº profesores/nº profesoras)	Personas beneficiarias directas e indirectas de las ayudas, subvenciones y programas (nº mujeres/ nº hombres)	Reducción de la brecha de género en al menos 50% de los proyectos y programas financiados
Personal contratado y personal empleado (nº hombres/ nº mujeres)	Mujeres establecidas como autónomas (nº mujeres)	Incremento de la tasa de actividad femenina
Centros con docente asignado en materia de género (nº centros)	Ayudas a mujeres víctimas de violencia de género (nº ayudas)	
Transporte público (nº usuarias/ nº usuarios)		
Consultas realizadas para la orientación de empleo a mujeres (nº de consultas)		

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Asimismo, se ha identificado una tendencia al establecimiento de indicadores cuantitativos que muestren el número de mujeres y de hombres que solicitan, acceden y utilizan los recursos y acciones diseñados en los programas presupuestarios siendo minoritario el diseño o uso de

⁵⁶ "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Sevilla, octubre 2004.

indicadores cualitativos que aporten información sobre la reducción de la desigualdad de género en proporción al gasto destinado para el logro de los objetivos para la igualdad propuestos.

A pesar de que los indicadores cualitativos son más difícilmente definibles, en tanto en cuanto hacen referencia a los contextos y percepciones de las personas, son muy valiosos para la evaluación de los proyectos destinados a introducir cambios para la reducción de las desigualdades.

4 LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LOS PRESUPUESTOS: ANÁLISIS INPUT- OUTPUT

Para cuantificar el impacto socioeconómico de los Presupuestos Generales de Castilla la Mancha (PPGGCLM, de ahora en adelante) desde la perspectiva de género, en el presente capítulo se recogen los resultados de la aplicación de la técnica de análisis de la tablas Input-Output (TIO).

Las tablas Input-Output de una región recogen las interrelaciones de compra y venta entre las diferentes ramas de actividad económica o sectores, realizadas en dicha región. Estas interrelaciones corresponden, tanto a las adquisiciones de materias primas (inputs) que realiza cada rama de actividad respecto al resto ramas, como a la producción derivada de cada actividad (output). Además, las TIO también recogen la relación de **trabajadores contratados y el Valor Añadido Bruto (VAB) creado por cada sector de actividad.**

De este modo, las tablas Input-Output determinan la estructura productiva de una región y bajo una serie de hipótesis⁵⁷ permiten simular el impacto socioeconómico del incremento o reducción de la producción (o demanda) de cualquiera de las ramas de actividad.

En este sentido, la Administración pública autonómica configura una de las 68 ramas de actividad definidas en las Tablas Input-Output de Castilla-La Mancha y, por tanto, esta herramienta permite calcular el impacto de los PPGGCLM (producción de la Administración pública autonómica) en términos de la tres variable siguientes:

- **Producción Efectiva** (euros).
- **Valor Añadido Bruto** (euros).
- **Empleo** (puestos de trabajo).

Por otro lado, esta técnica de análisis consiste en simular los efectos de los PPGGCLM de 2010 sobre la estructura productiva de la región⁵⁸, de manera que se cuantifica su impacto diferenciando tres tipologías de efectos:

- **El efecto directo.** Se trata del impacto directo de los PPGGCLM en términos de la producción efectiva que representan, los puestos de trabajo financiados directamente con los presupuestos y el valor añadido bruto de la actividad de la Administración pública autonómica.
- **Efecto indirecto.** Tal y como ya se ha detallado, toda actividad precisa de la utilización de materias primeras y recursos proveídos por otros sectores de actividad. Así, para desarrollar las actividades planificadas en los PPGGCLM se precisaran una serie de inputs provenientes de otros sectores que a su vez forman parte de la producción de estos otros sectores. Así, la ejecución de los PPGGCLM genera una demanda intermedia que provoca un incremento indirecto en la producción efectiva de sus proveedores, que a su vez implica la generación indirecta de puestos de trabajo y la creación indirecta de valor añadido.
- **Efecto inducido.** Finalmente, si se considera que todos los sectores de la región están interrelacionados, se puede deducir que el incremento indirecto de la producción de los proveedores también tendrá un efecto indirecto sobre la producción de los proveedores de los

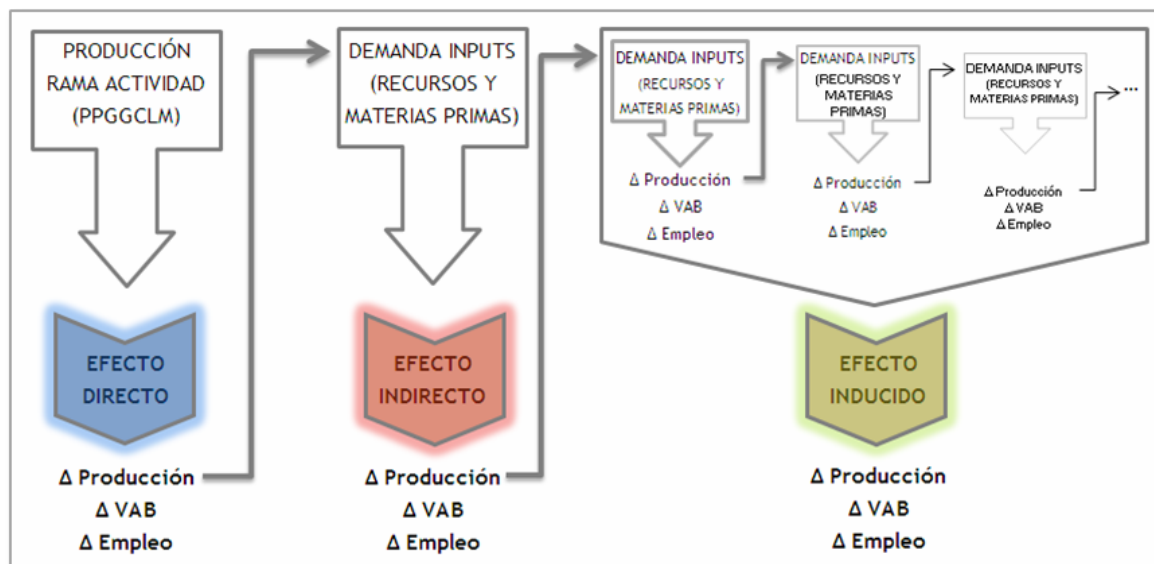
⁵⁷ La principal hipótesis que subyace en la metodología Input-Output consiste en suponer que la estructura productiva es estática, de manera que no varía en función del volumen de producción ni del tiempo. Así, para el presente estudio se ha aplicado la estructura productiva de las TIO 2005 para calcular el impacto de los presupuestos del 2010.

⁵⁸ La simulación de los efectos sobre la estructura productiva se realiza mediante la aplicación de los coeficientes técnicos y los coeficientes de la matriz inversa de Leontief que se calculan directamente de la tabla Input-Output.

proveedores, y así sucesivamente. Este proceso se irá reiterando⁵⁹ de manera que también incrementará la producción efectiva, los puestos de trabajo y el VAB vinculados a la actividad económica de la comunidad.

De este modo, el efecto total que tiene la producción de una rama de actividad sobre el total de la actividad económica de la región consiste en la suma del efecto directo, el efecto indirecto y el efecto inducido. A continuación se presenta un diagrama resumen de la relación entre los tres efectos.

Figura 2: Diagrama de los efectos directos, indirectos e inducidos



Fuente: Elaboración propia a partir de la bibliografía de referencia

Los tres subapartados siguientes (5.1, 5.2 y 5.3) analizan el efecto de los PPGGCLM de 2010 para cada una de las tres variables citadas: producción, VAB y empleo respectivamente. En cualquier caso, a continuación se presentan los resultados globales de cada variable:

En términos generales, se estima que los 9.616.878 miles de euros de los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para el 2010 supondrán los siguientes efectos económicos:

- 15.969.721 miles de euros de producción efectiva.
- 9.124.433 miles de euros de Valor Añadido Bruto.
- 238.127 puestos de trabajo.

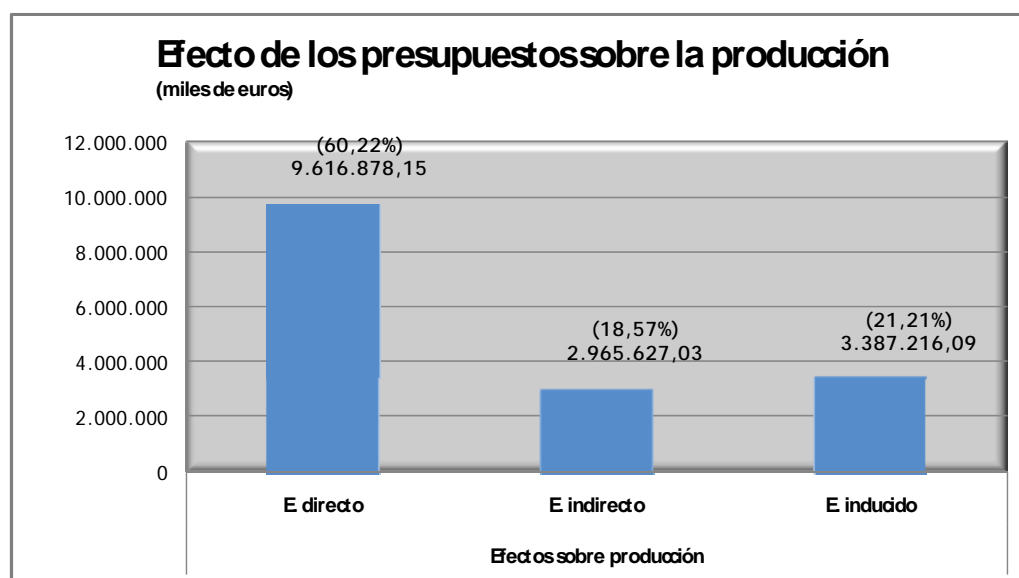
⁵⁹ En términos generales, para ser sostenible, toda actividad económica debe cumplir la condición que el valor de los inputs debe ser menor al valor de los outputs y por tanto la reiteración del efecto sobre los proveedores tiende a ser nulo cuando se eleva considerablemente el número de reiteraciones.

4.1 EL ANÁLISIS INPUT-OUTPUT EN LA PRODUCCIÓN EFECTIVA

Tal y como se ha visto, los 9.161.878 miles de euros de los PPGGCLM para el 2010 generarán un producción efectiva de 15.969.721 miles de euros en relación a la economía de Castilla-La Mancha. No obstante, este efecto sobre la producción efectiva constará de tres partes diferenciadas:

- El efecto **directo**, que es igual al gasto de los propios presupuestos: 9.616,878 miles de euros (60,22%).
- El efecto **indirecto** sobre proveedores de la Administración pública autonómica: 2.965.627 miles de euros (18,57%).
- El efecto **inducido** sobre el global de la economía: 3.387.216 miles de euros (21,21%).

Figura 3: Efecto de los presupuestos sobre la producción



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

De este modo, se observa que la inversión que realizará la Administración pública autonómica a lo largo del 2010 tendrá un efecto total sobre la producción efectiva mucho mayor al propio valor de la inversión.

Concretamente, la relación entre la inversión realizada (efecto directo) y el efecto total sobre la producción efectiva es el denominado multiplicador de la producción y se calcula dividiendo el efecto total entre el efecto directo. Así, el **multiplicador de la producción de los PPGGCLM es 1,66**, de manera que el gasto realizado por la Administración Autonómica de Castilla-La Mancha incrementa de la producción 1,66 veces.

Multiplicador de la producción ⁶⁰	1,66
--	------

⁶⁰ El multiplicador de la producción coincide con a la suma de los coeficientes de la matriz inversa de Leontief correspondientes a la columna relativa a la Administración pública autonómica.

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

A partir de la estructura productiva recogida en las tablas Input-Output de Castilla-La Mancha, se pueden distribuir los efectos económicos de los presupuestos sobre la producción efectiva por sectores económicos.

Al respecto, cabe remarcar que mediante la metodología Input-Output se determinan el efecto de los presupuestos derivados de la estructura productiva y no el impacto final de los programas de gasto financiados. Es decir, mediante la presente herramienta se puede determinar el incremento de la producción derivado de los eslabonamientos hacia detrás del gasto público, pero no es objeto de este análisis determinar la efectividad o eficacia del gasto realizado.

De este modo, el efecto directo del gasto público se debe considerar como gasto del sector servicios, más allá del impacto de las políticas públicas en la agricultura, la industria o la construcción.

Así, la distribución del efecto total sobre la producción efectiva por sectores es la siguiente (ver gráfico siguiente):

- 13.421.96 miles de euros sobre la producción efectiva: un **84,05%** generado en el sector **Servicios**.
- 2.153.323 miles de euros sobre la producción efectiva: un **13,48%** generado en el sector **Industrial**.
- 297.712 miles de euros sobre la producción efectiva: un **1,86%** generado en el sector de la **Construcción**.
- 96.720 miles de euros sobre la producción efectiva: un **0,61%** generado en el sector de la **Agricultura**.

En la línea de lo expuesto, todo el efecto directo de los presupuestos (gasto público) corresponde al sector servicios (100%). No obstante, a partir del gráfico siguiente se puede observar que el efecto sobre el sector servicios se va reduciendo a medida que se pasa del efecto directo (100%), al efecto indirecto (79,07%) y al efecto inducido (43,11%).

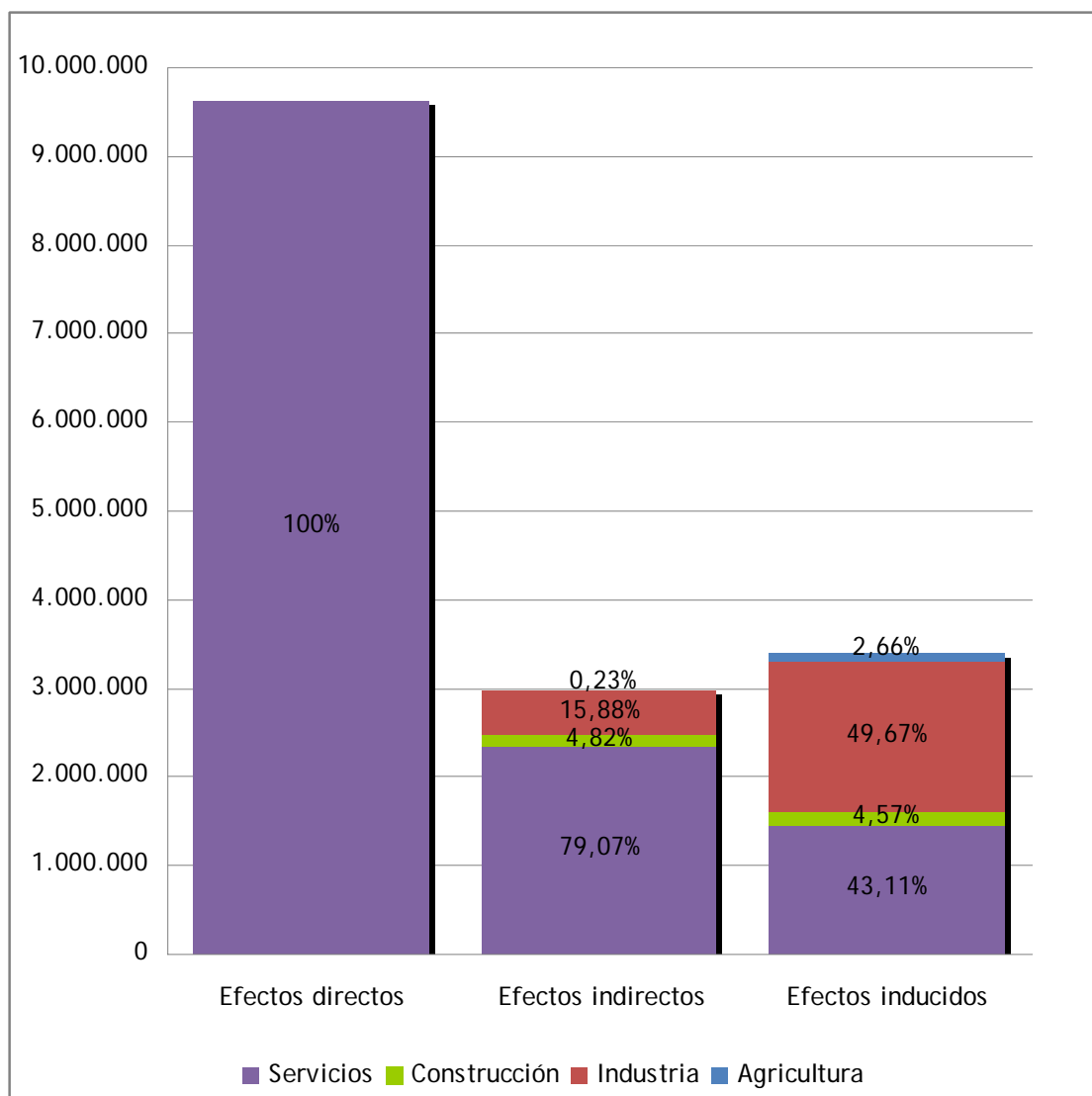
Por otro lado, el efecto sobre el sector industrial crece a medida que el gasto público va desencadenando efectos derivados de la estructura productiva de la comunidad autónoma, de manera que el gasto público no tiene efectos directos sobre la producción industrial, pero el efecto indirecto sobre este sector es del 15,88% y el efecto inducido aumenta hasta el 49,67%.

Considerando que primero se producen los efectos directos, después los indirectos y finalmente los inducidos, se puede apuntar que el incremento de la producción efectiva de la industria derivada del gasto público autonómico será un efecto que se registrará a medio plazo.

Del mismo modo, y aunque el efecto sobre el sector de la agricultura es muy reducido (0,23% y 2,66%), también se registra un incremento de los efectos sobre este sector a medida que se desencadenan los mecanismos de mercado (eslabonamientos de demanda intermedia).

Por último, el gasto público tampoco tiene efecto directo sobre el sector de la construcción y no se observa una tendencia creciente de sus efectos derivados, de manera que los efectos indirectos representan el 4,82% y los efectos inducidos el 4,57%.

Figura 4: Distribución por sectores de los efectos de los PPGCLM 2010 sobre la producción efectiva (miles de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS

La distribución por Consejerías de los efectos de los presupuestos sobre la producción efectiva es proporcional al peso que representa cada Consejería respecto a los presupuestos totales, de manera que, a mayor presupuesto, mayor efecto sobre la producción efectiva.

Además, la relación entre los efectos directos, indirectos e inducidos sobre la producción es igual para todas las consejerías (60,22%, 18,57%, y 21,21%, respectivamente) e igual a los porcentajes obtenidos para el agregado de los PPGCLM, ya que la estructura productiva (coeficientes) de las tablas Input-Output es única para todas las tipologías de gasto de la Administración pública autonómica y no permite diferenciar entre programas o partidas.

De este modo, hay tres consejerías que destacan por encima de las demás al representar un porcentaje elevado de los presupuestos y, en consecuencia, de los efectos directos, indirectos e inducidos; esta son: **Salud y Bienestar Social** (39,15%), **Educación y Ciencia** (22,43%) y **Agricultura y Desarrollo Rural** (16,20%). La tabla que se presenta a continuación recoge los valores absolutos de los efectos directos, indirectos e inducidos de todas las consejerías.

Tabla 30: Efectos directos, indirectos e inducidos de las Consejerías

Consejerías	Presupuestos	Efectos sobre producción efectiva			
		Directos	Indirectos	Inducidos	Total
Presidencia de la Junta	65.660,77	65.660,77	20.248,29	23.126,76	109.035,82
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	138.443,11	138.443,11	42.692,71	48.761,85	229.897,67
Ordenación del Territorio y Vivienda	478.480,91	478.480,91	147.552,66	168.528,52	794.562,09
Educación y Ciencia	2.157.298,89	2.157.298,89	665.262,03	759.834,68	3.582.395,60
Trabajo y Empleo	325.494,16	325.494,16	100.375,01	114.644,17	540.513,35
Agricultura y Desarrollo Rural	1.557.785,09	1.557.785,09	480.385,58	548.676,47	2.586.847,13
Industria, Energía y Medio Ambiente	190.293,83	190.293,83	58.682,30	67.024,49	316.000,62
Administraciones Públicas y Justicia	682.773,05	682.773,05	210.551,72	240.483,43	1.133.808,20
Cultura, Turismo y Artesanía	130.944,65	130.944,65	40.380,36	46.120,77	217.445,78
Salud y Bienestar Social	3.764.529,96	3.764.529,96	1.160.895,63	1.325.926,80	6.251.352,39
Órganos externos	125.173,73	125.173,73	38.600,74	44.088,16	207.862,63
Total General	9.616.878,15	9.616.878,15	2.965.627,03	3.387.216,09	15.969.721,27

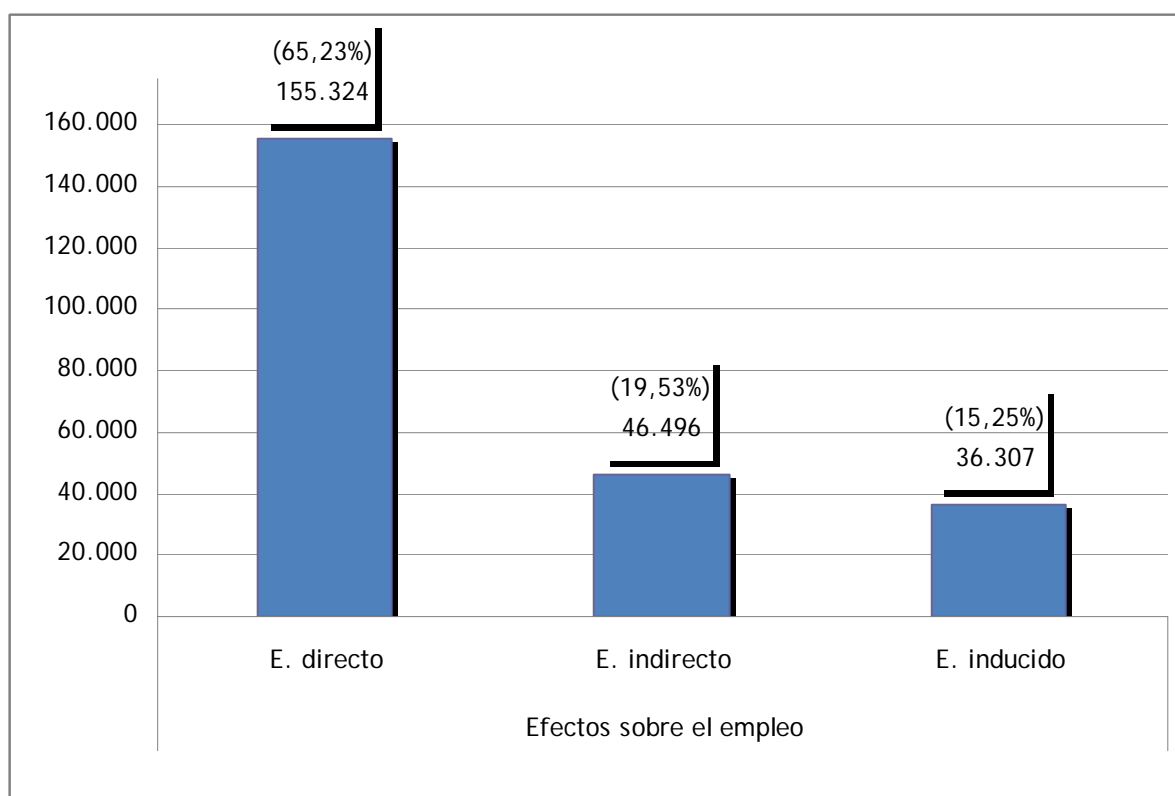
Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

4.2 EL IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Como se ha visto, los presupuestos públicos tienen un efecto directo, indirecto e inducido sobre la producción efectiva, pero, por otro lado, este volumen de producción generado también tiene efectos derivados en la creación del empleo necesario para producir. De este modo, los PPGGCLM 2010 también tendrán un efecto directo, indirecto e inducido sobre el empleo. Concretamente, los 9.616.878,15 miles de euros del presupuesto autonómico contribuirá a la creación o mantenimiento de 238.127 puestos de trabajo que se originarán del siguiente modo:

- A partir del efecto directo se contribuirá a la creación o mantenimiento de 155.324 puestos de trabajo (65,23%).
- A partir del efecto indirecto se contribuirá a la creación o mantenimiento de 46.496 puestos de trabajo (19,53%).
- A partir del efecto inducido se contribuirá a la creación o mantenimiento de 36.307 puestos de trabajo (15,25%).

Figura 5: Efecto de los presupuestos sobre el empleo (puestos de trabajo)



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

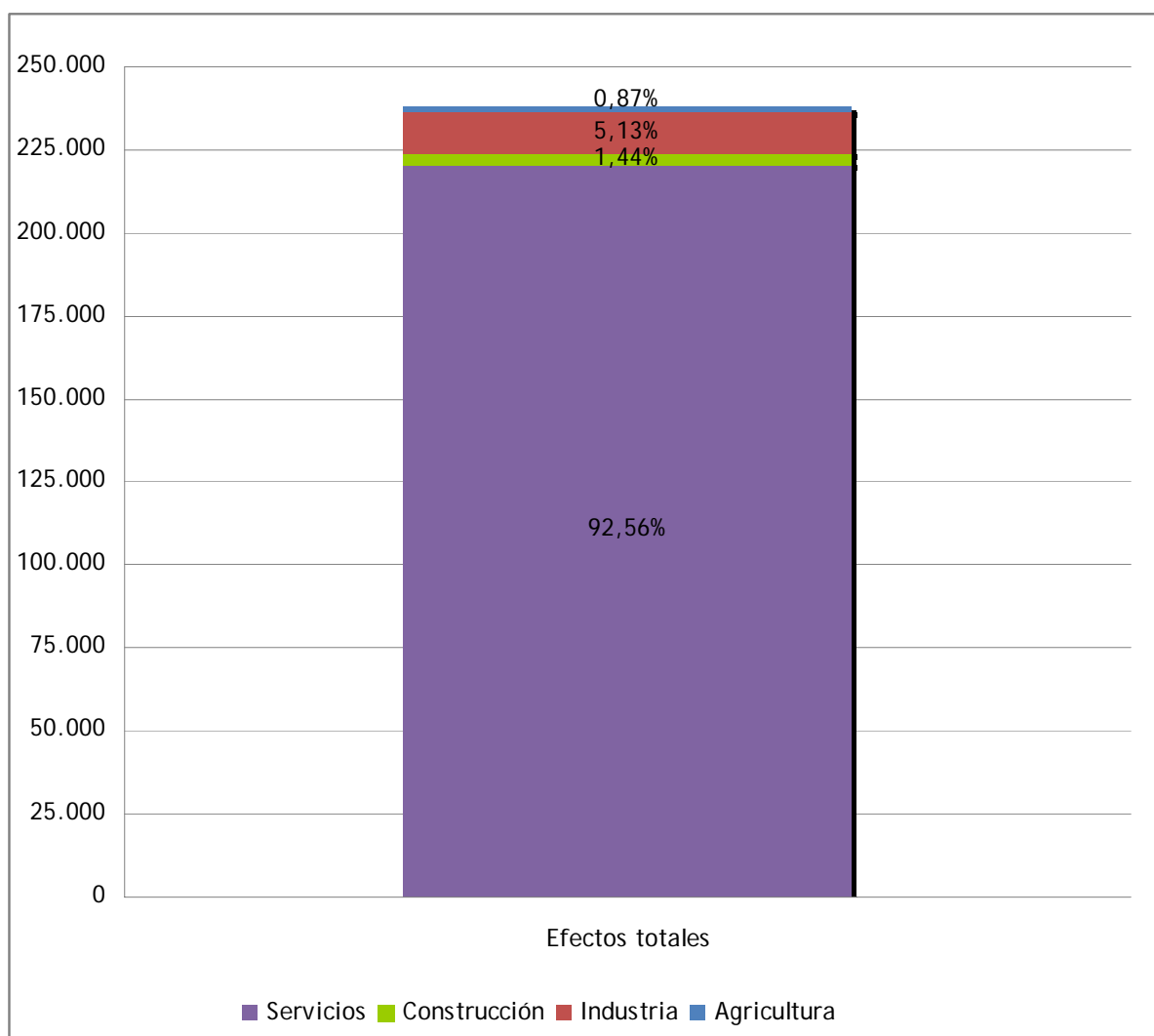
Del mismo modo que en el caso de la producción efectiva, se puede calcular el efecto multiplicador del empleo de los PPGGCLM, medido como la relación del efecto total sobre el efecto directo. Así, el multiplicador del empleo es de 1,53, de manera que por cada puesto de trabajo financiado con los PPGGCLM se crean otros 0,53 puestos de trabajo derivados de los mecanismos de mercado desencadenados con el gasto público.

Multiplicador del empleo	1,53
--------------------------	------

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

Para profundizar en el análisis del empleo que generarán los PPGGCLM para el 2010, a continuación se distribuye el efecto estimado sobre el empleo por sectores económicos. En este sentido, a partir del gráfico siguiente se puede observar que la gran mayoría de puestos de trabajo se generan en el sector servicios (220.400 - 92,56%), seguido del sector industrial (1.218 - 5,13%), de la construcción (3.432 - 1,44%) y de la agricultura (2.077 - 0,87%).

Figura 6: Distribución por sectores del efecto total de los PPGGCLM 2010 sobre el empleo (puestos de trabajo)



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

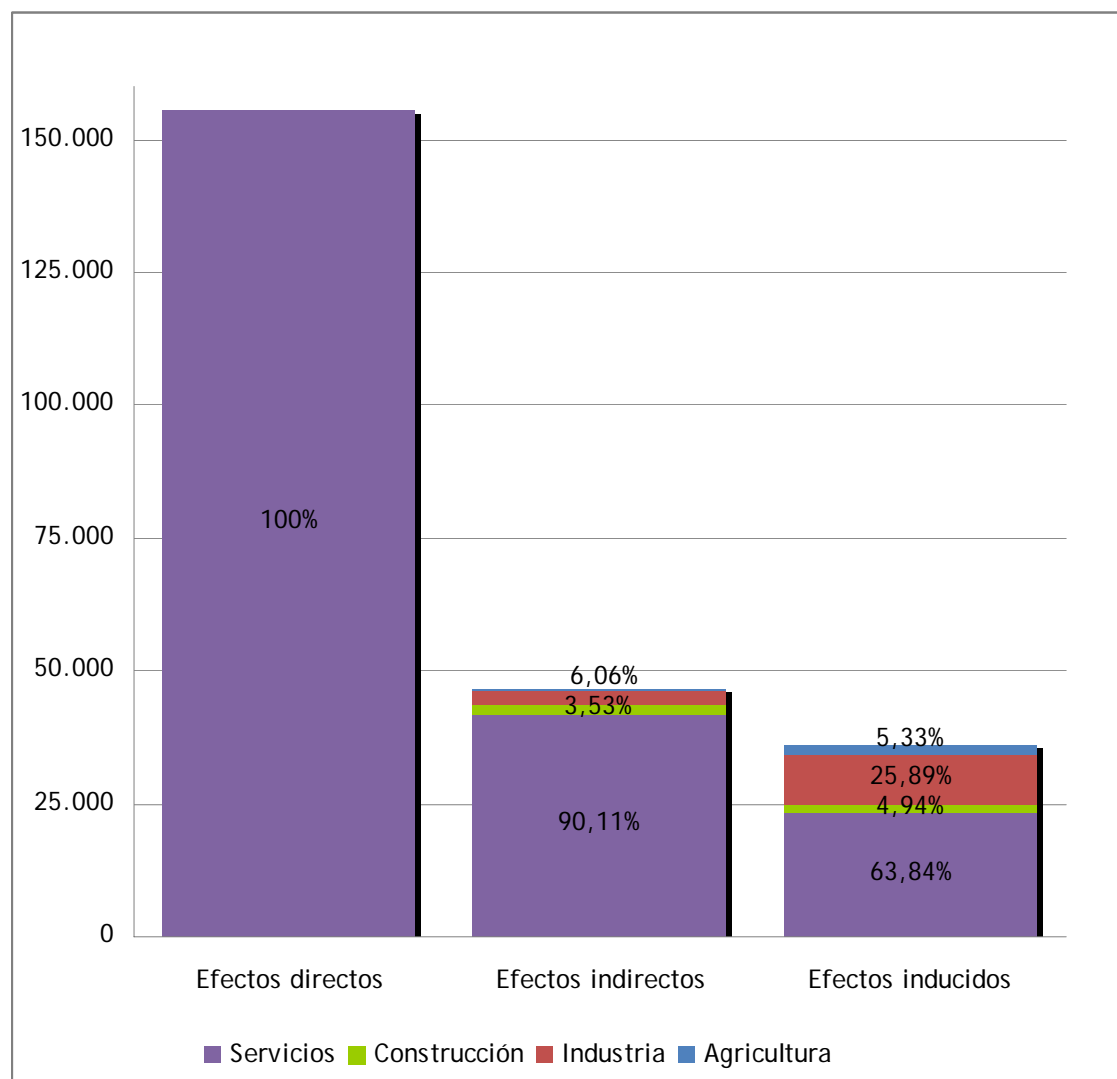
Por otro lado, en el gráfico que hay a continuación se presenta la distribución por sectores económicos de los diferentes efectos (directo, indirecto e inducido) que tienen los presupuestos sobre el empleo.

Tal y como se ha detallado en el caso de la producción efectiva, todo el efecto directo de los presupuestos (gasto público) corresponde al sector servicios (100%) y, consecuentemente, todo el efecto directo sobre el empleo (155.324 puestos de trabajo) queda recogido en el sector servicios.

Por lo que respecta al efecto indirecto, el 90,11% de los puestos de trabajo generados (41.895) corresponden al sector servicios, el 6,06% (2.818) al sector industrial, el 3,53% (1.639) al sector de la construcción y un 0,31% (143) al sector agrícola.

En el caso de los efectos inducidos, se reduce en efecto del sector servicios y aumentan los efectos sobre el resto, de manera que el sector servicios representa el 63,84% (23.180 puestos de trabajo), el sector industrial el 25,89% (9.400), el sector agrícola el 5,33% (1.934) y el sector de la construcción el 4,94% (1793).

Figura 7: Distribución por sectores de los efectos de los PPGCLM 2010 sobre el empleo (puestos de trabajo)



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

EFFECTOS SOBRE EL EMPLEO POR GÉNERO

Una vez determinados los efectos de los presupuestos sobre el empleo diferenciando por sectores económicos, se pueden aplicar los ratios de ocupación femenina sectoriales (calculados en el apartado 2.1) para determinar el efecto de los PPGCLM desde la perspectiva de género. Así, en la tabla que se presenta a continuación se detalla la diferenciación por género del efecto total sobre el empleo para cada sector económico y para el global de la economía castellano manchega.

Tabla 31: Efectos sobre el empleo por género

Sectores	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº
Agricultura	333	16,04%	1.744	83,96%	2.077
Industria	2.838	23,23%	9.380	76,77%	12.218
Construcción	163	4,74%	3.267	95,18%	3.432
Servicios	116.991	53,08%	103.409	46,92%	220.400
Total	120.325	50,53%	117.799	49,47%	238.127

Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010, la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010 y las estadísticas del INE

Tal y como puede observarse en la tabla anterior, el efecto total sobre el empleo desde la perspectiva de género de los PPGGCLM presenta una distribución equilibrada entre hombres y mujeres, donde incluso la tasa de ocupación femenina (50,53%) supera ligeramente la tasa de ocupación masculina (49,47%).

Estas tasas de ocupación son significativamente más equilibradas a las que presenta el global de la economía de Castilla-La Mancha para el 2008 (recogidas en el apartado 2.1): 62,17% para la ocupación masculina y 37,85% para la ocupación femenina. La explicación de estas diferencias radica en la elevada concentración en el sector servicios de los efectos totales de los PPGGCLM, ya que se trata de un sector con una elevada tasa de ocupación femenina.

En este sentido, las estimaciones del efecto de los presupuestos sobre la ocupación permiten apuntar que los PPGGCLM de 2010 tendrán un efecto positivo sobre la discriminación laboral por cuestión de género.

DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS

Del mismo modo que en el caso anterior (producción efectiva) la distribución por Consejerías de los efectos de los presupuestos es proporcional al peso que representa cada Consejería respecto a los presupuestos totales.

Así, los porcentajes entre los efectos directos, indirectos e inducidos (65,23%, 19,53%, y 15,25%, respectivamente) y la tasa de ocupación femenina y masculina (50,53% y 49,47% respectivamente) es igual para todas las Consejerías e igual a los valores obtenidos para el agregado de los PPGGCLM⁶¹.

⁶¹ Los coeficientes de las tablas Input-Output son únicos para todas las tipologías de gasto de la Administración pública autonómica y no permite diferenciar entre programas o partidas de gasto público.

Tabla 32: Distribución del número de puestos de trabajo por Consejerías, por tipología de efectos y por género

Consejerías	Presupuestos	Efectos sobre empleo				Género	
		Directos	Indirectos	Inducidos	E. Total	Hombres	Mujeres
Presidencia de la Junta	65.660,77	1.060	317	248	1.626	804	822
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	138.443,11	2.236	669	523	3.428	1.696	1.732
Ordenación del Territorio y Vivienda	478.480,91	7.728	2.313	1.806	11.848	5.861	5.987
Educación y Ciencia	2.157.298,89	34.843	10.430	8.145	53.418	26.425	26.992
Trabajo y Empleo	325.494,16	5.257	1.574	1.229	8.060	3.987	4.073
Agricultura y Desarrollo Rural	1.557.785,09	25.160	7.532	5.881	38.573	19.082	19.491
Industria, Energía y Medio Ambiente	190.293,83	3.073	920	718	4.712	2.331	2.381
Administraciones Públicas y Justicia	682.773,05	11.028	3.301	2.578	16.906	8.363	8.543
Cultura, Turismo y Artesanía	130.944,65	2.115	633	494	3.242	1.604	1.638
Salud y Bienestar Social	3.764.529,96	60.802	18.201	14.212	93.215	46.113	47.101
Órganos externos	125.173,73	2.022	605	473	3.099	1.533	1.566
Total General	9.616.878,15	155.324	46.496	36.307	238.127	117.799	120.325

Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010, la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010 y las estadísticas del INE

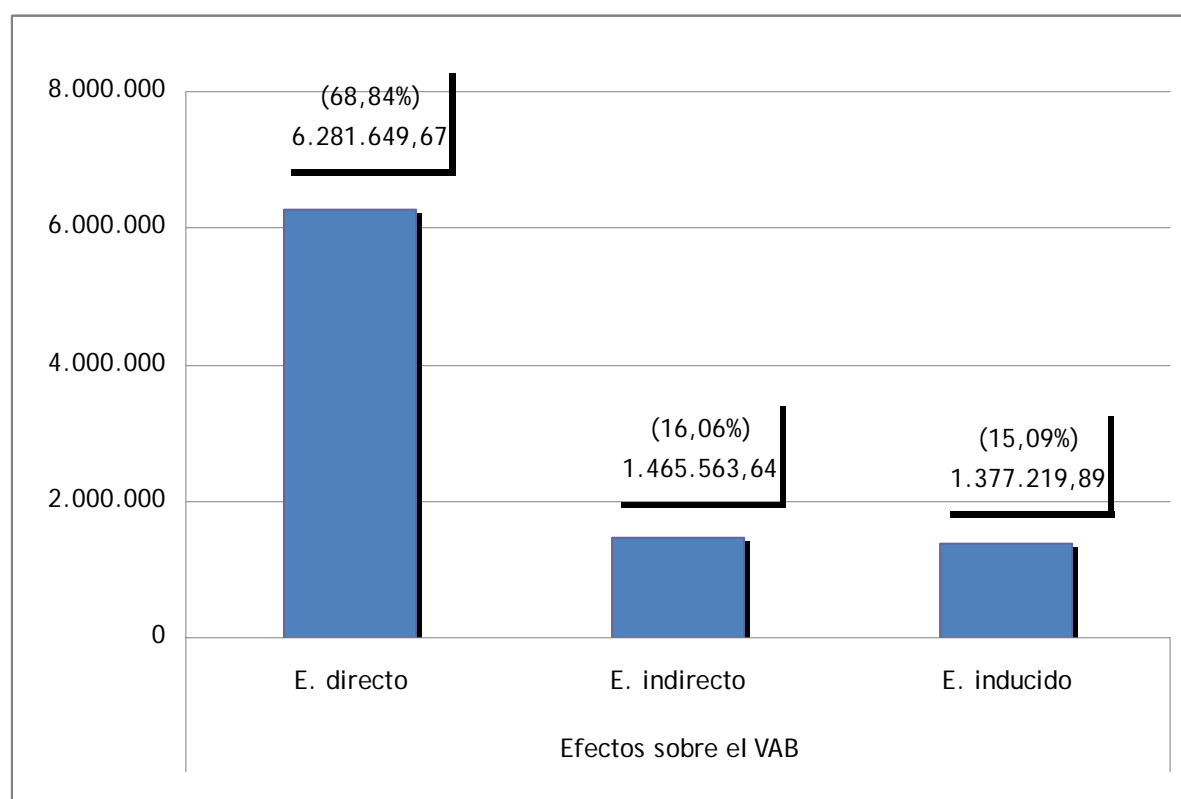
4.3 EL IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE VALOR AÑADIDO BRUTO

En último lugar, a partir del efecto de los presupuestos sobre la producción efectiva y el empleo se generará un tercer efecto sobre la economía de la Comunidad de Castilla-La Mancha que consistirá en la generación del Valor Añadido Bruto (VAB) derivado de la producción y el empleo generado.

Concretamente, la inversión de **9.616.878,15** miles de euros correspondientes a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha contribuirán a generar una VAB total de **9.124.433** miles de euros. No obstante, también se diferencian tres tipologías de efectos sobre el VAB (directo, indirecto e inducido), cuyo desglose es el siguiente:

- A partir del efecto directo se contribuirá a generar **6.218.649,67** miles de euros de VAB (68,84%).
- A partir del efecto indirecto se contribuirá a generar **1.465.563,64** miles de euros (16,06%).
- A partir del efecto inducido se contribuirá a generar **1.377.219,89** miles de euros (15,09%).

Figura 8: Efecto de los presupuestos sobre el VAB



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

Igual que en los casos anteriores, se puede calcular el efecto multiplicador el VAB generado a partir del ratio que representa el efecto total sobre el efecto directo. Así, **el multiplicador del VAB en relación a los presupuestos autonómicos es 1,45**, de manera que por cada euro de valor añadido que genera directamente el gasto público autonómico, los mecanismos de mercado generan 0,45 euros de VAB adicionales.

Multiplicador del VAB	1,45
-----------------------	------

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

A partir de la estructura productiva de la comunidad autónoma se puede distribuir el efecto de los PPGCLM sobre el VAB por sectores de actividad económica. De este modo la **distribución del efecto total sobre el VAB por sectores** es la siguiente:

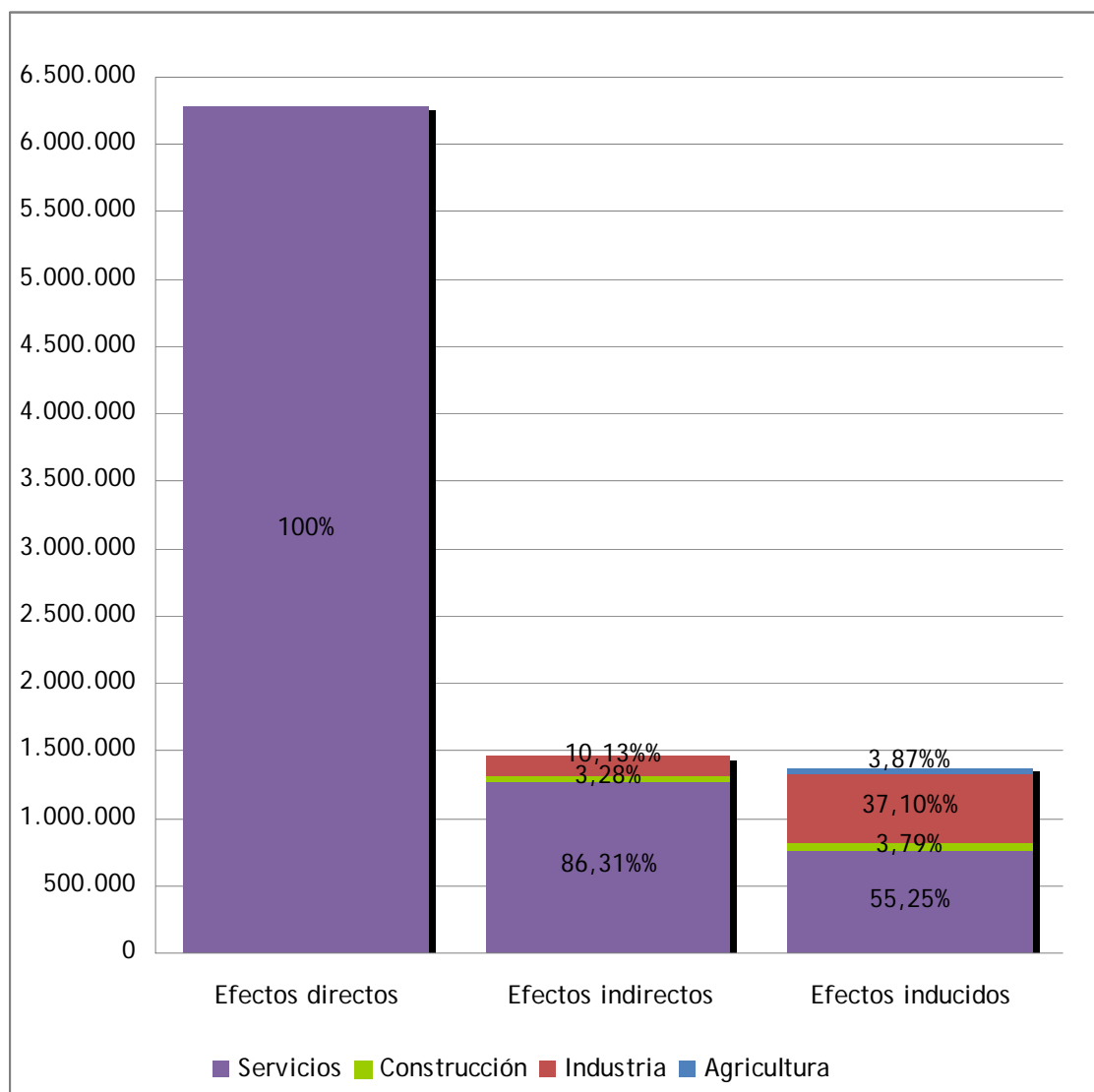
- 8.307.465 miles de euros de VAB: un **91,05%** generado en el sector servicios.
- 659.447 miles de euros de VAB: un **7,23%** generado en el sector industrial.
- 100.256 miles de euros de VAB: un **1,10%** generados en el sector de la construcción.
- 57.264 miles de euros de VAB: un **0,63%** generado en el sector de la agricultura.

El gráfico siguiente recoge la distribución por sectores de las tres tipologías de efectos: directo, indirecto e inducido. Igual que en los casos anteriores, el efecto directo del gasto público se debe considerar como gasto del sector servicios, de manera que el **100% del efecto directo sobre el VAB se registra en este sector**.

Por otra parte, se mantienen las tendencias registradas en el caso de la producción, es decir, a medida que se suceden eslabonamientos de demanda intermedia (primero el efecto directo, a continuación el indirecto y, finalmente, el inducido) se va reduciendo el efecto sobre el sector servicios (100%; 86,31%; y 55,25%), **aumenta el efecto sobre el sector industrial (0%; 10,13%; y 37,10%)** y se mantiene el efecto sobre el sector de la construcción (0%; 3,28% y 3,79%). El efecto

sobre el sector agrícola también aumenta con los eslabonamientos de demanda intermedia, pero su efecto total es prácticamente nulo (0,63%).

Figura 9: Distribución por sectores de los efectos de los PPGGCLM 2010 sobre el VAB (miles de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS

Del mismo modo que en los casos anteriores (producción efectiva y empleo) la distribución por Consejerías de los efectos de los presupuestos es proporcional al peso que representa cada Consejería respecto a los presupuestos totales. Así, los porcentajes entre los efectos directos, indirectos e inducidos (68,84%, 16,06%, y 15,09%, respectivamente) es igual para todas las consejerías e igual a los valores obtenidos para el agregado de los PPGGCLM⁶².

En cualquier caso, la tabla que se presenta a continuación recoge la distribución del VAB por Consejerías.

Tabla: Distribución del VAB por Consejerías

⁶² Los coeficientes de las tablas Input-Output son únicos para todas las tipologías de gasto de la Administración pública autonómica y no permite diferenciar entre programas o partidas de gasto público.

Consejerías	Presupuestos	Efectos sobre VAB			
		Directos	Indirectos	Inducidos	Total
Presidencia de la Junta	65.660,77	42.888,97	10.006,37	9.403,19	62.298,52
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	138.443,11	90.429,67	21.098,03	19.826,25	131.353,95
Ordenación del Territorio y Vivienda	478.480,91	312.539,00	72.918,07	68.522,59	453.979,66
Educación y Ciencia	2.157.298,89	1.409.126,29	328.761,45	308.943,81	2.046.831,55
Trabajo y Empleo	325.494,16	212.609,57	49.603,67	46.613,57	308.826,80
Agricultura y Desarrollo Rural	1.557.785,09	1.017.529,81	237.398,58	223.088,26	1.478.016,65
Industria, Energía y Medio Ambiente	190.293,83	124.298,05	28.999,82	27.251,72	180.549,58
Administraciones Públicas y Justicia	682.773,05	445.980,60	104.051,16	97.778,99	647.810,75
Cultura, Turismo y Artesanía	130.944,65	85.531,75	19.955,30	18.752,40	124.239,46
Salud y Bienestar Social	3.764.529,96	2.458.953,73	573.695,35	539.113,16	3.571.762,23
Órganos externos	125.173,73	81.762,24	19.075,84	17.925,96	118.764,04
Total General	9.616.878,15	6.281.649,67	1.465.563,64	1.377.219,89	9.124.433,20

Fuente: Elaboración propia a partir de los PPGGCLM 2010 y la tablas Input-Output de Castilla-La Mancha 2010

5 LAS CONCLUSIONES PRINCIPALES

A continuación se exponen las principales conclusiones extraídas de la realización del informe de impacto de género en los presupuestos de la Junta de Castilla-La Mancha para 2010.

LA DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

El análisis del personal que presta servicios en los organismos gestores que han participado en el marco del presente Informe muestra que la proporción de mujeres y hombres en la administración regional es bastante similar aunque la de las mujeres es superior en casi 10 puntos porcentuales (un 54,51% frente a un 45,49%).

- En función de su clasificación, un 64,40% del total es personal funcionario de carrera, un 18,47% es personal interino y un 11,08% es personal laboral contratado siendo la proporción de mujeres ligeramente superior en las dos primeras clasificaciones y equilibrada en el personal laboral contratado.
- En cuanto a la categoría profesional:
 - Los Altos Cargos suponen el 2,49% del total siendo la proporción de hombres doble que la de las mujeres.
 - Los cuerpos Auxiliares (C2), Superiores (A1) y Técnicos (A2) son los que mayor proporción suponen del personal funcionario (un 30,50%, un 21,75% y un 16,15%, respectivamente), con una distribución por sexo equilibrada en las categorías superiores (A1 y A2) y ligeramente desequilibrada en la categoría inferior (C2) con una diferencia de casi nueve puntos porcentuales de las mujeres sobre los hombres.
 - Los grupos IV y V son los que más proporción concentran sobre el total del personal laboral contratado de los organismos gestores. La distribución por sexos muestra una mayor concentración de mujeres en el Grupo V (casi el doble que los hombres).

Esta distribución equilibrada de mujeres y hombres en el personal funcionario de la administración pública regional responde fundamentalmente a razones objetivas enmarcadas en los procesos de selección y a las facilidades de flexibilidad horaria y conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en el empleo público. Por el contrario, la mayor presencia de hombres en la categoría de Altos Cargos parece responder a un desequilibrio en la promoción de las carreras profesionales de ambos.

EL GRADO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Por otro lado, un 54,86% del personal de los organismos gestores cuenta con un elevado grado de sensibilización y formación en materia de género siendo un 29,54% quienes cuentan con algún tipo de formación básica o inicial que les cualifica para la definición de actuaciones en el marco de la presupuestación de las políticas públicas en clave de género.

EL GRADO DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los organismos gestores se enmarca dentro de la apuesta del gobierno regional en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres impulsando para ello la aplicación de diferentes medidas tales como: utilización de un lenguaje no sexista por el 82,36% de los organismos gestores en su ámbito de actuación, uso de las medidas de conciliación familiar, laboral y personal por el 76,47% y realización de procesos de selección equitativos por el 62,75%.

Los horarios flexibles (28,97%), los permisos de maternidad (20,07%), las jornadas continuas (16,47%) y el permiso de lactancia (14,90%) son las medidas de conciliación más utilizadas por el personal de los organismos gestores.

EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS Y LOS PROGRAMAS

A pesar de que un **41,18%** de los organismos gestores no ha elaborado nunca el presupuesto teniendo en cuenta la perspectiva de género, se percibe un avance en el interés por parte de los organismos de integrar el principio de la transversalidad de género en la planificación y ejecución de las políticas públicas.

Así, un **50,98%** de los organismos gestores realiza procesos de detección de necesidades de la población castellano-manchega teniendo en cuenta la perspectiva de género siendo las herramientas más utilizadas para dichos procesos la participación ciudadana (un **41,18%**) y la utilización de estadísticas oficiales desagregadas por sexo (un **43,14%**) siendo las estadísticas de elaboración propia las que mayor información aportan para la definición de los objetivos y actuaciones en el marco de sus programas presupuestarios.

Las **dificultades** más sobresalientes para una presupuestación pública con perspectiva de género se refieren fundamentalmente a la **disponibilidad y conocimiento de herramientas específicas tales como la falta de conocimiento para realizar un análisis de género (66,67%), la escasez de indicadores para medir el impacto de género (64,71%) y la falta de conocimiento de indicadores para medir dicho impacto (60,79%).**

La creación de Unidades de Igualdad dentro de las diferentes Consejerías supondrá un importante avance cualitativo en tanto en cuanto **casi 8 de cada 10 organismos gestores no disponen de ninguna persona encargada de aplicar la perspectiva de género a pesar de que un 53,85% considera poco o nada adecuada la creación de esta figura.** Este dato parece estar relacionado con las “resistencias” que existen todavía en determinados organismos gestores para la aplicación de una metodología específica más acorde con el principio de igualdad de oportunidades en cuanto a que exige una nueva forma de diseñar, elaborar, gestionar, analizar y evaluar los presupuestos alejada de los esquemas y metodologías tradicionales.

LOS OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD

Este avance en la **presupuestación pública con perspectiva de género** se ha concretado en **37 programas presupuestarios** (un **35,58%** del total de los programas presupuestarios para el ejercicio 2010) en los que se han diseñado objetivos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres **de carácter normativo** (relacionados con la actual normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres), **de capacidad para el cambio** (de gran interés por su impacto, relevancia y capacidad transformadora de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres), **de sensibilización y formación** (dirigidos al incremento de la formación en materia de género), **de corresponsabilidad y conciliación** (dirigidos a la adopción de medidas que creen las condiciones adecuadas para la conciliación de la vida personal, familiar y personal de mujeres y hombres), **de participación social y económica** (diseñados para fomentar e incrementar la participación de las mujeres en todos los sectores y a todos los niveles), **de acceso a los recursos** (dirigidos a asegurar la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos que desde los diferentes organismos gestores ponen a disposición de la ciudadanía) y **de empoderamiento** (orientados a la generación de cambios que permitan a las mujeres transformar su posición y condición sociales).

No obstante, toda actuación de la administración pública tiene de manera directa o indirecta influencia en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

En este sentido, el **impacto positivo** previsto por los organismos gestores en la gestión de sus programas presupuestarios se relaciona con el acceso (un **47,06%**) y uso (un **49,02%**) equitativo de los recursos previstos por parte de mujeres y hombres.

Sin embargo, algo más de la mitad de los organismos gestores consideran que sus programas tendrán un **impacto neutro** con respecto al incremento de la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (un **54,90%**), al incremento de la visibilidad de las desigualdades entre mujeres y hombres (un **52,94%**) y a la capacidad de cambio de las desigualdades entre mujeres y hombres (un **52,94%**).

Por eso, es preciso seguir avanzando en la propuesta de objetivos para la igualdad dentro de los programas presupuestarios que permitan en una primaria instancia medir el impacto generado para posteriormente orientar las políticas con la finalidad de corregirlas en caso de ser necesario.

EL ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el marco de la gestión presupuestaria para el ejercicio 2010 de Castilla-La Mancha, se han establecido un total de **56 indicadores de género para medir el grado de avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un total de 37 programas presupuestarios**, los cuales hacen referencia a la siguiente tipología de indicadores:

- De realización: especifica los recursos destinados a la actuación y el uso que se ha dado de los mismos desagregados por sexo.
- De resultado: señala los resultados que se han logrado por la implementación del programa o política desagregando por sexo.
- De impacto: mide los éxitos del programa vinculándolos a los objetivos, desagregados por sexo.

De los indicadores de género propuestos por los organismos gestores se ha evidenciado una tendencia al establecimiento de **indicadores de carácter cuantitativo** que muestran el número de mujeres y de hombres que solicitan, acceden y utilizan los recursos y acciones diseñados en los programas presupuestarios siendo **minoritario el diseño o uso de indicadores cualitativos que aporten información sobre la reducción de la desigualdad de género en proporción al gasto destinado para el logro de los objetivos para la igualdad propuestos**.

EL ANÁLISIS INPUT- OUTPUT EN LA PRODUCCIÓN EFECTIVA

Según el análisis Input- Output, se estima que los 9.616.878 miles de euros de los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para el 2010 generarán 15.969.721 miles de euros de producción efectiva. Este efecto sobre la producción efectiva constará de tres partes diferenciadas:

- El efecto directo, que es igual al gasto de los propios presupuestos: 9.616,878 miles de euros (60,22%).
- El efecto indirecto sobre proveedores de la Administración pública autonómica: 2.965.627 miles de euros (18,57%).
- El efecto inducido sobre el global de la economía: 3.387.216 miles de euros (21,21%).

Por tanto, la inversión que realizará la Administración pública autonómica a lo largo del 2010 tendrá un efecto total sobre la producción efectiva mucho mayor al propio valor de la inversión.

Por sectores, todo el efecto directo de los presupuestos (gasto público) corresponde al sector servicios (100%). En el sector industrial, el gasto público no tiene efectos directos sobre la producción industrial, pero el efecto indirecto sobre este sector es del 15,88% y el efecto inducido aumenta hasta el 49,67%. El efecto sobre el sector de la agricultura es muy reducido si bien se registra un incremento de los efectos sobre este sector a medida que se desencadenan los mecanismos de mercado. En el sector de la Construcción, los efectos indirectos representan el 4,82% y los efectos inducidos el 4,57%.

La distribución por Consejerías de los efectos de los presupuestos sobre la producción efectiva es proporcional al peso que representa cada Consejería respecto a los presupuestos totales, de manera que, a mayor presupuesto, mayor efecto sobre la producción efectiva, siendo las de Salud y Bienestar Social, Educación y Ciencia y Agricultura y Desarrollo Rural las que destacan por encima de las demás.

EL IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Los 9.616.878,15 miles de euros del presupuesto autonómico contribuirán a la creación o mantenimiento de 238.127 puestos de trabajo.

Por sectores, todo el efecto directo de los presupuestos (gasto público) corresponde al sector servicios (100%) y, consecuentemente, todo el efecto directo sobre el empleo (155.324 puestos de trabajo). Por lo que respecta al efecto indirecto, el 90,11% de los puestos de trabajo generados (41.895) corresponden al sector servicios, el 6,06% (2.818) al sector industrial, el 3,53% (1.639) al sector de la construcción y un 0,31% (143) al sector agrícola. En el caso de los efectos inducidos, se reduce en efecto del sector servicios y aumentan los efectos sobre el resto.

El efecto total sobre el empleo desde la perspectiva de género de los Presupuestos Generales de Castilla- La Mancha presenta una distribución equilibrada entre hombres y mujeres, donde incluso la tasa de ocupación femenina (50,53%) supera ligeramente la tasa de ocupación masculina (49,47%).

Por Consejerías, la distribución de los efectos de los presupuestos es proporcional al peso que representa cada Consejería respecto a los presupuestos totales.

EL IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE VALOR AÑADIDO BRUTO

La inversión de 9.616.878,15 miles de euros correspondientes a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha contribuirán a generar una VAB total de 9.124.433 miles de euros.

Por sectores, el efecto directo del gasto público sobre el VAB se registra en el sector servicios presentando la misma tendencia que en el caso de la producción: a medida que se suceden eslabonamientos de demanda intermedia se va reduciendo el efecto sobre el sector servicios, aumenta el efecto sobre el sector industrial y se mantiene el efecto sobre el sector de la construcción.

La distribución por Consejerías de los efectos de los presupuestos es proporcional al peso que representa cada Consejería respecto a los presupuestos totales.

6 LAS RECOMENDACIONES PARA UNA PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La elaboración de este Informe de Impacto de Género en los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para 2010 ha puesto en situación el esfuerzo que desde la Administración Pública Autonómica se está realizando para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres respecto del Informe de Impacto de Género realizado para el período anterior.

La importancia de los presupuestos públicos en cuanto a la concreción de las políticas en números reside en su facultad para determinar la forma en que los recursos incidirán en la mejora de las condiciones de vida de las personas. Por tanto, el diseño de unos presupuestos públicos con perspectiva de género se justifica en que las condiciones de vida de las personas serán mejoradas compensando las desigualdades existentes en el acceso y uso de los recursos puestos en marcha por cada uno de los organismos gestores de la administración regional.

Sin embargo, es necesario seguir apostando por el compromiso de la igualdad de cara a un crecimiento económico y social sostenible y un fomento de la competitividad en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, como se ha puesto de manifiesto a lo largo del Informe de Impacto de Género.

A pesar de ser conscientes de las restricciones y rigideces que caracterizan un presupuesto público, es necesario seguir avanzando como hasta el momento en la integración transversal de la perspectiva de género en la programación presupuestaria pública a fin de asegurar una asignación equitativa de los recursos.

En definitiva, la finalidad última de cualquier gobierno comprometido con la igualdad real de mujeres y hombres ha de ser la de asociar sin solución de continuidad la perspectiva de género al proceso presupuestario, desde sus fases más iniciales, hasta su implantación real.

El camino ya avanzado por cada uno de los organismos gestores en esta integración supone en sí mismo una autoevaluación y autorreflexión de lo realizado y de lo pendiente que habría de finalizar en el desarrollo de una buena metodología de análisis de impacto de género de los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha en un plazo no superior a 4 años.

Para ello, las conclusiones presentadas en el Informe de Impacto de Género apuntan la necesidad de considerar los siguientes aspectos para el avance de una sociedad en igualdad a partir del instrumento de política económica más importante del gobierno autonómico:

- R.1: La eliminación del techo de cristal en los cargos públicos.
- R.2: El caldo de cultivo para la implantación real de las políticas de igualdad.
- R.3: El traslado del conocimiento a la práctica.
- R.4: La voz de las mujeres.
- R.5: Lo que no se mide, no se gestiona.
- R.6: La incidencia equilibrada del gasto público en la vida de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- R.7: Diagrama horizonte.

RECOMENDACIÓN 1: LA ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL

Mientras que la presencia de mujeres en la Administración Pública Regional es, con carácter general, mayor, el Informe apunta la existencia de brechas en los niveles más elevados.

En este sentido, sería muy conveniente que en el Plan de Igualdad de las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha, actualmente en elaboración, se fomenten aquellas medidas que permitan conocer los motivos por los cuales se produce este techo de cristal con el fin de establecer mecanismos que eviten o eliminen el mismo.

RECOMENDACIÓN 2: EL CALDO DE CULTIVO PARA LA IMPLANTACIÓN REAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Aunque desde los organismos gestores se considera que la formación de su personal en materia género es elevada, la realidad es que desconocen el grado en que los conocimientos necesarios para implantar la perspectiva de género han sido adquiridos. Es más, es muy probable que la formación sea de un nivel básico y que su aplicación práctica en la gestión, seguimiento y evaluación de las políticas se lleve a cabo de forma esporádica para que tenga un impacto real.

Por tanto, sería muy conveniente reforzar los itinerarios formativos en materia de género ya existentes para que haya al menos una persona especialista (preferentemente centralizadas en las Jefaturas de Servicio) que desde la perspectiva de género juegue un papel relevante en los procesos críticos de la definición de las políticas y/o ejecución del presupuesto de cada organismo gestor hasta la creación de las Unidades de Género previstas en el Proyecto de Ley de Igualdad.

La transferencia de conocimiento y experiencias una vez creadas ayudará a la consolidación de las mismas en el cumplimiento de las funciones asignadas.

RECOMENDACIÓN 3: LO QUE NO SE MIDE, NO SE GESTIONA

La significativa importancia de los indicadores como instrumentos de evaluación y seguimiento de las políticas públicas otorgada por los organismos gestores es un hecho incuestionable como así se ha quedado reflejado en el Informe. Sin embargo, se ha constatado una tendencia a la utilización de indicadores cuantitativos dejando de lado aquellos indicadores de carácter más cualitativo capaces de mostrar o de detectar situaciones relevantes de desigualdad donde sería necesario incidir puesto que para determinados programas presupuestarios no es suficiente con una desagregación por sexo de los indicadores relativos a personas.

En este sentido, la desagregación por sexo de todos los indicadores y estadísticas relativos a personas ha de ser un compromiso obligado que los organismos gestores han de asumir para todos los programas presupuestarios, con independencia de su sensibilidad y relevancia al género.

En todo caso, la obligatoriedad por sexo alcanza a todos aquellos registros generados por los organismos gestores en el marco de la propia gestión de las políticas y programas puestas en marcha.

Asimismo se recomienda el avance en la construcción de indicadores especialmente relevantes al género puesto que además de la detección de situaciones de desigualdad permite el control y monitorización de los progresos alcanzados.

RECOMENDACIÓN 4: LA VOZ DE LAS MUJERES

Un diseño y ajuste de políticas equilibrado se nutre de fuentes de información en las que las necesidades de las mujeres y de los hombres se tengan en cuenta en igual medida. El estudio ha puesto de relieve que en Castilla-La Mancha los hombres son los que suelen participar de forma más activa en los procesos de escucha ciudadana. Además, aún es difícil encontrar estadísticas desagregadas por sexo que aporten una información real de partida de la situación de mujeres y hombres. Por lo tanto, las recomendaciones en este sentido son:

- La monitorización por género de los procesos de participación ciudadana y, en su caso, el fomento de la participación de asociaciones de mujeres en los ámbitos de competencia de los organismos gestores.

- La identificación de los procesos de captación de datos más útiles para cada organismo gestor para obligar una desagregación por sexo íntegra de todos los datos que genere un organismo.
- La realización de estudios de género en cada una de las Consejerías que permitan profundizar en el conocimiento de las necesidades existentes en sus ámbitos competenciales. Al mismo tiempo, estos estudios permitirían disponer de una evolución del estado de arte de la incorporación de la perspectiva de género desde un punto de vista cualitativo.

RECOMENDACIÓN 5: EL TRASLADO DEL CONOCIMIENTO A LA PRÁCTICA

La práctica indica que la incorporación de la perspectiva de género se reduce frecuentemente a la utilización de lenguaje no sexista.

Para ello, es necesaria la consolidación de herramientas y metodologías operativas que puedan facilitar el conocimiento de las necesidades de las mujeres y de los hombres, las barreras al acceso y uso de los recursos y la medición de los impactos de forma sistemática de manera que se pueda facilitar la aplicación de la perspectiva de género en todas las fases de diseño e implantación de las políticas públicas.

En este sentido, sería recomendable impulsar la creación y el encuentro en espacios comunes de las diferentes Consejerías para el traslado de conocimientos, experiencias y buenas prácticas tal y como se ha reflejado en el Eje 2 “Gestión del conocimiento” de la Hoja de Ruta para la Implementación de la transversalidad de género del Gobierno de Castilla- La Mancha.

RECOMENDACIÓN 6: LA INCIDENCIA EQUILIBRADA DEL GASTO PÚBLICO EN LA VIDA DE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA- LA MANCHA

Para un futuro cercano, y en un contexto de procesos de convergencia europea, se recomienda el establecimiento de una metodología que permita a los organismos gestores identificar cuáles de sus programas presupuestarios gestionados tienen una especial vinculación al género y, por tanto, con una incidencia potencial y real en la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

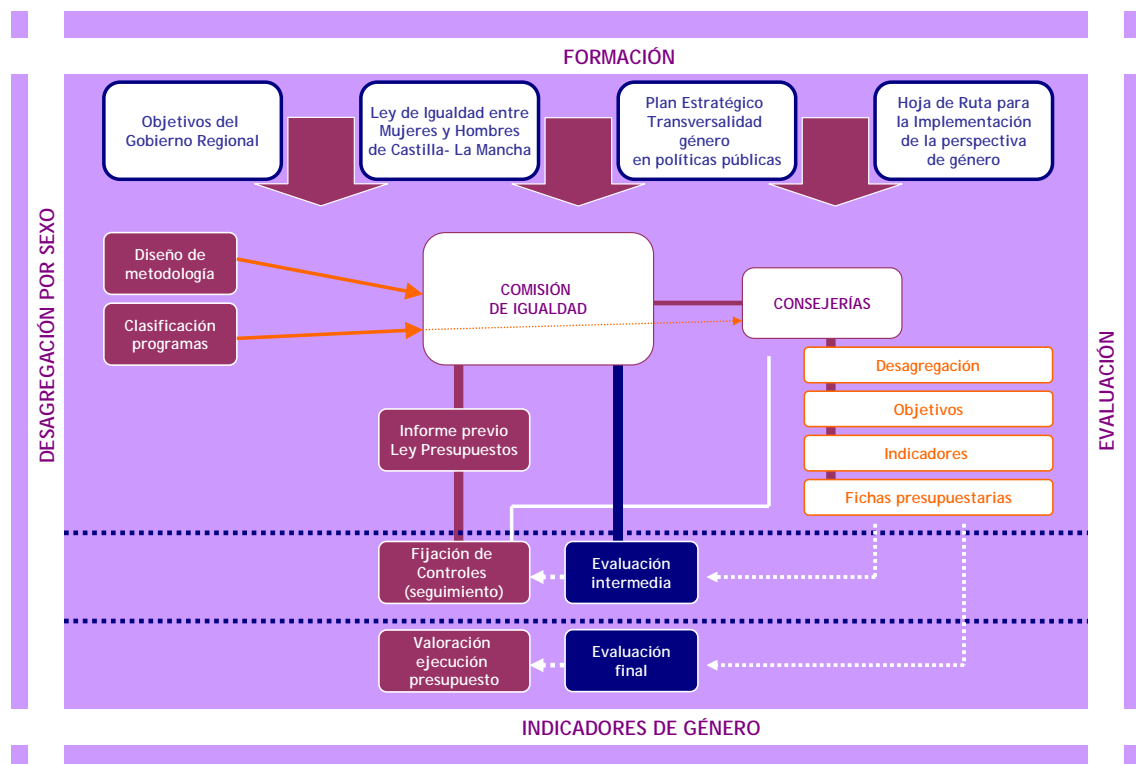
En este sentido, no basta con que cada uno de los organismos gestores sea capaz de identificar objetivos concretos en pro de la consecución de dicha igualdad tal y como se ha realizado en el presente Informe de Impacto de Género sino que este es un primer paso que ha de invitar a la reflexión por parte de los gestores de dinero público de lo que se está haciendo para la implementación del principio transversal de igualdad de oportunidades.

Se torna necesario una definición más ajustada y parametrizada que permita, por un lado, clasificar aquellos programas presupuestarios que manifiestan una responsabilidad especial para lograr avances significativos en términos de igualdad y, por otro lado, identificar con los organismos gestores los compromisos que dicha igualdad implica.

Con la ayuda de la Comisión de Igualdad que se creará al amparo de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla- La Mancha y que impulsará y fomentará la preparación de los presupuestos de cada Consejería con perspectiva de género estableciendo la metodología pertinente y marcando los criterios de evaluación previa y posterior, los organismos gestores han de asumir la competencia suficiente para una revisión autocrítica del diseño de las políticas realizado hasta el momento para conseguir que el planteamiento de los programas presupuestarios sea coherente con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

RECOMENDACIÓN 7: DIAGRAMA HORIZONTE

Por último, el siguiente esquema presenta un primer esbozo del ciclo a seguir por los organismos del Gobierno Regional para que, en el plazo más breve posible y en el marco del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla- La Mancha, se logre no sólo la inclusión de los objetivos de la igualdad de género sino que la perspectiva de género sea puesta en valor en el ciclo presupuestario para que el diseño del presupuesto público se base en los principios de eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos.



ANEXO I: TABLAS MARCO INSTITUCIONAL

LA DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

RESULTADOS POR CONSEJERÍAS SEGÚN CLASIFICACIÓN

Tabla 1: Distribución del personal en la Presidencia de la Junta según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	110	33,43%	67	20,36%	177	53,80%
Personal interino	14	4,26%	4	1,22%	18	5,47%
Personal laboral fijo	34	10,33%	34	10,33%	68	20,67%
Personal laboral temporal	10	3,04%	4	1,22%	14	4,26%
Personal eventual	31	9,42%	21	6,38%	52	15,81%
Personal estatutario	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	199	60,49%	130	39,51%	329	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 2: Distribución del personal en Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	32	20,92%	43	28,10%	75	49,02%
Personal interino	11	7,19%	12	7,84%	23	15,03%
Personal laboral fijo	14	9,15%	5	3,27%	19	12,42%
Personal laboral temporal	10	6,54%	9	5,88%	19	12,42%
Personal eventual	12	7,84%	3	1,96%	15	9,80%
Personal estatutario	0	0,00%	2	1,31%	2	1,31%
Total	79	51,63%	74	48,37%	153	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 3: Distribución del personal en Ordenación del Territorio y Vivienda según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	184	36,29%	175	34,52%	359	70,81%
Personal interino	61	12,03%	57	11,24%	118	23,27%
Personal laboral fijo	5	0,99%	12	2,37%	17	3,35%
Personal laboral temporal	2	0,39%	5	0,99%	7	1,38%
Personal eventual	5	0,99%	1	0,20%	6	1,18%
Personal estatutario		0,00%		0,00%		0,00%
Total	257	50,69%	250	49,31%	507	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 4: Distribución del personal en Educación y Ciencia según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	93	39,24%	91	38,40%	184	77,64%
Personal interino	26	10,97%	18	7,59%	44	18,57%
Personal laboral fijo	1	0,42%	6	2,53%	7	2,95%
Personal laboral temporal	0	0,00%	2	0,84%	2	0,84%
Personal eventual	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personal estatutario	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	120	50,63%	117	49,37%	237	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 5: Distribución del personal en Trabajo y Empleo según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	89	30,17%	105	35,59%	194	65,76%
Personal interino	37	12,54%	28	9,49%	65	22,03%
Personal laboral fijo	10	3,39%	14	4,75%	24	8,14%
Personal laboral temporal	1	0,34%	2	0,68%	3	1,02%
Personal eventual	8	2,71%	1	0,34%	9	3,05%
Personal estatutario		0,00%		0,00%		0,00%
Total	145	49,15%	150	50,85%	295	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 6: Distribución del personal en Agricultura y Desarrollo Rural según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	49	21,30%	85	36,96%	134	58,26%
Personal interino	37	16,09%	18	7,83%	55	23,91%
Personal laboral fijo	11	4,78%	23	10,00%	34	14,78%
Personal laboral temporal	5	2,17%	1	0,43%	6	2,61%
Personal eventual	0	0,00%	1	0,43%	1	0,43%
Personal estatutario		0,00%		0,00%		0,00%
Total	102	44,35%	128	55,65%	230	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 7: Distribución del personal en Industria, Energía y Medio Ambiente según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	139	27,20%	172	33,66%	311	60,86%
Personal interino	61	11,94%	61	11,94%	122	23,87%
Personal laboral fijo	19	3,72%	37	7,24%	56	10,96%
Personal laboral temporal	8	1,57%	12	2,35%	20	3,91%
Personal eventual	0	0,00%	2	0,39%	2	0,39%
Personal estatutario		0,00%		0,00%		0,00%
Total	227	44,42%	284	55,58%	511	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 8: Distribución del personal en Administraciones Públicas y Justicia según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	20	32,26%	21	33,87%	41	66,13%
Personal interino	6	9,68%	3	4,84%	9	14,52%
Personal laboral fijo	7	11,29%	3	4,84%	10	16,13%
Personal laboral temporal	2	3,23%	0	0,00%	2	3,23%
Personal eventual	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personal estatutario	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	35	56,45%	27	43,55%	62	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 9: Distribución del personal en Cultura, Turismo y Artesanía según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	170	40,87%	125	30,05%	295	70,91%
Personal interino	56	13,46%	25	6,01%	81	19,47%
Personal laboral fijo	15	3,61%	9	2,16%	24	5,77%
Personal laboral temporal	0	0,00%	6	1,44%	6	1,44%
Personal eventual	5	1,20%	5	1,20%	10	2,40%
Personal estatutario	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	246	59,13%	170	40,87%	416	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 10: Distribución del personal en Salud y Bienestar Social según su clasificación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario de carrera	283	39,92%	168	23,70%	451	63,61%
Personal interino	79	11,14%	23	3,24%	102	14,39%
Personal laboral fijo	88	12,41%	35	4,94%	123	17,35%
Personal laboral temporal	16	2,26%	8	1,13%	24	3,39%
Personal eventual	4	0,56%	5	0,71%	9	1,27%
Personal estatutario	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	470	66,29%	239	33,71%	709	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

RESULTADOS POR CONSEJERÍAS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

Tabla 11: Distribución del personal en Presidencia de la Junta según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	7	2,13%	11	3,34%	18	5,47%
Cuerpo Superior (A1)	24	7,29%	28	8,51%	52	15,81%
Cuerpo Técnico (A2)	35	10,64%	7	2,13%	42	12,77%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	19	5,78%	18	5,47%	37	11,25%
Cuerpo auxiliar (C2)	45	13,68%	12	3,65%	57	17,33%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo II	4	1,22%	0	0,00%	4	1,22%
Grupo III	4	1,22%	7	2,13%	11	3,34%
Grupo IV	4	1,22%	16	4,86%	20	6,08%
Grupo V	32	9,73%	15	4,56%	47	14,29%
Sin datos	25	7,60%	16	4,86%	41	12,46%
Total	199	60,49%	130	39,51%	329	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 12: Distribución del personal en Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	5	3,27%	8	5,23%	13	8,50%
Cuerpo Superior (A1)	26	16,99%	34	22,22%	60	39,22%
Cuerpo Técnico (A2)	6	3,92%	7	4,58%	13	8,50%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	4	2,61%	3	1,96%	7	4,58%
Cuerpo auxiliar (C2)	14	9,15%	12	7,84%	26	16,99%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	16	10,46%	8	5,23%	24	15,69%
Grupo II	2	1,31%	0	0,00%	2	1,31%
Grupo III	4	2,61%	1	0,65%	5	3,27%
Grupo IV	1	0,65%	1	0,65%	2	1,31%
Grupo V	0	0,00%	1	0,65%	1	0,65%
Total	78	50,98%	75	49,02%	153	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 13: Distribución del personal en Ordenación del Territorio y Vivienda según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	4	0,79%	5	0,99%	9	1,78%
Cuerpo Superior (A1)	43	8,48%	31	6,11%	74	14,60%
Cuerpo Técnico (A2)	46	9,07%	40	7,89%	86	16,96%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	55	10,85%	48	9,47%	103	20,32%
Cuerpo auxiliar (C2)	102	20,12%	109	21,50%	211	41,62%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	0	0,00%	3	0,59%	3	0,59%
Grupo II	4	0,79%	7	1,38%	11	2,17%
Grupo III	3	0,59%	7	1,38%	10	1,97%
Grupo IV	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo V	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	257	50,69%	250	49,31%	507	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 14: Distribución del personal en Educación y Ciencia según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	1	0,42%	4	1,69%	5	2,11%
Cuerpo Superior (A1)	27	11,39%	21	8,86%	48	20,25%
Cuerpo Técnico (A2)	19	8,02%	20	8,44%	39	16,46%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	8	3,38%	28	11,81%	36	15,19%
Cuerpo auxiliar (C2)	63	26,58%	25	10,55%	88	37,13%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo II	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo III	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo IV	0	0,00%	7	2,95%	7	2,95%
Grupo V	1	0,42%	1	0,42%	2	0,84%
Sin datos	1	0,42%	11	4,64%	12	5,06%
Total	120	50,63%	117	49,37%	237	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 15: Distribución del personal en Trabajo y Empleo según categoría profesional

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
--	---------	---------	-------

	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	4	1,36%	7	2,37%	11	3,73%
Cuerpo Superior (A1)	20	6,78%	28	9,49%	48	16,27%
Cuerpo Técnico (A2)	24	8,14%	50	16,95%	74	25,08%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	15	5,08%	13	4,41%	28	9,49%
Cuerpo auxiliar (C2)	65	22,03%	41	13,90%	106	35,93%
Cuerpo subalterno	2	0,68%	0	0,00%	2	0,68%
Grupo I	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo II	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo III	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo IV	1	0,34%	9	3,05%	10	3,39%
Grupo V	6	2,03%	8	2,71%	14	4,75%
Sin datos	8	2,71%	-6	-2,03%	2	0,68%
Total	145	49,15%	150	50,85%	295	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 16: Distribución del personal en Agricultura y Desarrollo Rural según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	0	0,00%	4	1,74%	4	1,74%
Cuerpo Superior (A1)	24	10,43%	33	14,35%	57	24,78%
Cuerpo Técnico (A2)	24	10,43%	57	24,78%	81	35,22%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	6	2,61%	2	0,87%	8	3,48%
Cuerpo auxiliar (C2)	32	13,91%	12	5,22%	44	19,13%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	1	0,43%	0	0,00%	1	0,43%
Grupo II	1	0,43%	1	0,43%	2	0,87%
Grupo III	2	0,87%	12	5,22%	14	6,09%
Grupo IV	9	3,91%	7	3,04%	16	6,96%
Grupo V	0	0,00%	3	1,30%	3	1,30%
Total	99	43,04%	131	56,96%	230	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 17: Distribución del personal en Industria, Energía y Medio Ambiente según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	2	0,39%	8	1,55%	10	1,93%
Cuerpo Superior (A1)	54	10,44%	96	18,57%	150	29,01%
Cuerpo Técnico (A2)	17	3,29%	27	5,22%	44	8,51%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	32	6,19%	55	10,64%	87	16,83%
Cuerpo auxiliar (C2)	97	18,76%	55	10,64%	152	29,40%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	1	0,19%	1	0,19%
Grupo I	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo II	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo III	0	0,00%	4	0,77%	4	0,77%
Grupo IV	1	0,19%	28	5,42%	29	5,61%
Grupo V	24	4,64%	15	2,90%	39	7,54%
Total	227	43,91%	289	55,90%	517	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 18: Distribución del personal en AAPP y Justicia según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	0	0,00%	2	3,23%	2	3,23%
Cuerpo Superior (A1)	5	8,06%	12	19,35%	17	27,42%
Cuerpo Técnico (A2)	3	4,84%	4	6,45%	7	11,29%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	6	9,68%	1	1,61%	7	11,29%
Cuerpo auxiliar (C2)	12	19,35%	6	9,68%	18	29,03%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo II	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo III	0	0,00%	1	1,61%	1	1,61%
Grupo IV	0	0,00%	1	1,61%	1	1,61%
Grupo V	7	11,29%	1	1,61%	8	12,90%
Sin datos	1	1,61%	0	0,00%	1	1,61%
Total	34	54,84%	28	45,16%	62	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 19: Distribución del personal en Cultura, Turismo y Artesanía según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	2	0,48%	3	0,72%	5	1,20%
Cuerpo Superior (A1)	32	7,69%	26	6,25%	58	13,94%
Cuerpo Técnico (A2)	33	7,93%	24	5,77%	57	13,70%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	63	15,14%	38	9,13%	101	24,28%
Cuerpo auxiliar (C2)	90	21,63%	55	13,22%	145	34,86%
Cuerpo subalterno	7	1,68%	3	0,72%	10	2,40%
Grupo I	1	0,24%	0	0,00%	1	0,24%
Grupo II	0	0,00%	5	1,20%	5	1,20%
Grupo III	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo IV	2	0,48%	12	2,88%	14	3,37%
Grupo V	2	0,48%	2	0,48%	4	0,96%
Sin datos	14	3,37%	2	0,48%	16	3,85%
Total	246	59,13%	170	40,87%	416	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 20: Distribución del personal en Salud y Bienestar Social según categoría profesional

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Altos cargos	4	0,56%	5	0,71%	9	1,27%
Cuerpo Superior (A1)	111	15,66%	75	10,58%	186	26,23%
Cuerpo Técnico (A2)	74	10,44%	40	5,64%	114	16,08%
Cuerpo Ejecutivo (C1)	23	3,24%	26	3,67%	49	6,91%
Cuerpo auxiliar (C2)	155	21,86%	50	7,05%	205	28,91%
Cuerpo subalterno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo I	0	0,00%	2	0,28%	2	0,28%
Grupo II	0	0,00%	1	0,14%	1	0,14%
Grupo III	23	3,24%	8	1,13%	31	4,37%
Grupo IV	19	2,68%	17	2,40%	36	5,08%
Grupo V	53	7,48%	19	2,68%	72	10,16%
Sin datos	8	1,13%	-4	-0,56%	4	0,56%
Total	470	66,29%	239	33,71%	709	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

EL GRADO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

GRADO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO POR CONSEJERÍAS

Tabla 21: Grado de sensibilización y formación del personal de la Junta de Presidencia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	1	0,30%	3	0,91%	4	1,22%
Poco	32	9,73%	12	3,65%	44	13,37%
Bastante	58	17,63%	37	11,25%	95	28,88%
Mucho	31	9,42%	2	0,61%	33	10,03%
Sin datos	77	23,40%	76	23,10%	153	46,50%
Total	199	60,49%	130	39,51%	329	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 22: Grado de sensibilización y formación del personal de Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	13	8,50%	20	13,07%	33	21,57%
Poco	21	13,73%	9	5,88%	30	19,61%
Bastante	28	18,30%	20	13,07%	48	31,37%
Mucho	6	3,92%	8	5,23%	14	9,15%
Sin datos	11	7,19%	17	11,11%	28	18,30%
Total	79	51,63%	74	48,37%	153	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 23: Grado de sensibilización y formación del personal de Ordenación del Territorio y Vivienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	6	1,18%	3	0,59%	9	1,78%
Bastante	160	31,56%	166	32,74%	326	64,30%
Mucho	91	17,95%	81	15,98%	172	33,93%
Total	257	50,69%	250	49,31%	507	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 24: Grado de sensibilización y formación del personal de Educación y Ciencia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	3	1,27%	1	0,42%	4	1,69%
Poco	2	0,84%	0	0,00%	2	0,84%
Bastante	5	2,11%	12	5,06%	17	7,17%
Mucho	20	8,44%	18	7,59%	38	16,03%
Sin datos	90	37,97%	86	36,29%	176	74,26%
Total	120	50,63%	117	49,37%	237	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 25: Grado de sensibilización y formación del personal de Trabajo y Empleo

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	19	6,44%	14	4,75%	33	11,19%
Poco	40	13,56%	42	14,24%	82	27,80%
Bastante	84	28,47%	94	31,86%	178	60,34%
Mucho	5	1,69%	1	0,34%	6	2,03%
Otros datos	-3	-1,02%	-1	-0,34%	-4	-1,36%
Total	145	49,15%	150	50,85%	295	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 26: Grado de sensibilización y formación del personal de Agricultura y Desarrollo Rural

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	13	5,65%	16	6,96%	29	12,61%
Poco	31	13,48%	50	21,74%	81	35,22%
Bastante	36	15,65%	33	14,35%	69	30,00%
Mucho	22	9,57%	29	12,61%	51	22,17%
Total	102	44,35%	128	55,65%	230	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 27: Grado de sensibilización y formación del personal de Industria, Energía y Medio Ambiente

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
--	---------	---------	-------

	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	170	33,27%	215	42,07%	385	75,34%
Poco	33	6,46%	46	9,00%	79	15,46%
Bastante	15	2,94%	9	1,76%	24	4,70%
Mucho	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	9	1,76%	14	2,74%	23	4,50%
Total	227	44,42%	284	55,58%	511	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 28: Grado de sensibilización y formación del personal de AAPP y Justicia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Bastante	11	17,74%	11	17,74%	22	35,48%
Mucho	24	38,71%	16	25,81%	40	64,52%
Total	35	56,45%	27	43,55%	62	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 29: Grado de sensibilización y formación del personal de Cultura, Turismo y Artesanía

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	8	1,92%	6	1,44%	14	3,37%
Poco	122	29,33%	83	19,95%	205	49,28%
Bastante	100	24,04%	78	18,75%	178	42,79%
Mucho	16	3,85%	3	0,72%	19	4,57%
Total	246	59,13%	170	40,87%	416	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 30: Grado de sensibilización y formación del personal de Salud y Bienestar Social

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	68	9,59%	34	4,80%	102	14,39%
Poco	30	4,23%	39	5,50%	69	9,73%
Bastante	327	46,12%	147	20,73%	474	66,85%
Mucho	61	8,60%	27	3,81%	88	12,41%
Sin datos	-16	-2,26%	-8	-1,13%	-24	-3,39%
Total	470	66,29%	239	33,71%	709	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

GRADO DE FORMACIÓN ALCANZADO EN MATERIA DE GÉNERO POR CONSEJERÍAS

Tabla 31: Grado de formación alcanzado por el personal de Presidencia de la Junta

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	3	0,91%	7	2,13%	10	3,04%
Formación avanzada	34	10,33%	4	1,22%	38	11,55%
Formación especializada	8	2,43%	0	0,00%	8	2,43%
Sin datos	154	46,81%	119	36,17%	273	82,98%
Total	199	60,49%	130	39,51%	329	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 32: Grado de formación alcanzado por el personal de Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	91	17,95%	64	12,62%	155	30,57%
Formación avanzada	13	2,56%	27	5,33%	40	7,89%
Formación especializada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	153	30,18%	159	31,36%	312	61,54%
Total	257	50,69%	250	49,31%	507	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 33: Grado de formación alcanzado por el personal de Ordenación del Territorio y Vivienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Formación avanzada	6	1,18%	3	0,59%	9	1,78%
Formación especializada	160	31,56%	166	32,74%	326	64,30%
Sin datos	91	17,95%	81	15,98%	172	33,93%
Total	257	50,69%	250	49,31%	507	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 34: Grado de formación alcanzado por el personal de Educación y Ciencia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	38	16,03%	35	14,77%	73	30,80%
Formación avanzada	6	2,53%	2	0,84%	8	3,38%
Formación especializada	1	0,42%	1	0,42%	2	0,84%
Sin datos	75	31,65%	79	33,33%	154	64,98%
Total	120	50,63%	117	49,37%	237	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 35: Grado de formación alcanzado en materia de género por el personal de Trabajo y Empleo

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	20	6,78%	15	5,08%	35	11,86%
Formación avanzada	9	3,05%	12	4,07%	21	7,12%
Formación especializada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	116	39,32%	123	41,69%	239	81,02%
Total	145	49,15%	150	50,85%	295	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 36: Grado de formación alcanzado por el personal de Agricultura y Desarrollo Rural

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	13	5,65%	16	6,96%	29	12,61%
Formación avanzada	31	13,48%	50	21,74%	81	35,22%
Formación especializada	36	15,65%	33	14,35%	69	30,00%
Sin datos	22	9,57%	29	12,61%	51	22,17%
Total	102	44,35%	128	55,65%	230	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 37: Grado de formación alcanzado por el personal de Energía, Industria y Medio Ambiente

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	29	5,68%	31	6,07%	60	11,74%
Formación avanzada	0	0,00%	1	0,20%	1	0,20%
Formación especializada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	198	38,75%	252	49,32%	450	88,06%
Total	227	44,42%	284	55,58%	511	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 38: Grado de formación alcanzado por el personal de AAPP y Justicia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	4	6,45%	4	6,45%	8	12,90%
Formación avanzada	2	3,23%	1	1,61%	3	4,84%
Formación especializada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	29	46,77%	22	35,48%	51	82,26%
Total	35	56,45%	27	43,55%	62	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 39: Grado de formación alcanzado por el personal de Cultura, Turismo y Artesanía

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	152	36,54%	104	25,00%	256	61,54%
Formación avanzada	14	3,37%	3	0,72%	17	4,09%
Formación especializada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	80	19,23%	63	15,14%	143	34,38%
Total	246	59,13%	170	40,87%	416	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 40: Grado de formación alcanzado por el personal de Salud y Bienestar Social

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Formación básica o inicial	167	23,55%	75	10,58%	242	34,13%
Formación avanzada	12	1,69%	3	0,42%	15	2,12%
Formación especializada	3	0,42%	2	0,28%	5	0,71%
Sin datos	288	40,62%	159	22,43%	447	63,05%
TOTAL	470	66,29%	239	33,71%	709	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

GRADO DE NECESIDAD DE FORMACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

Tabla 41: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Presidencia de la Junta

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	37	11,25%	8	2,43%	45	13,68%
Bastante	88	26,75%	46	13,98%	134	40,73%
Mucho	9	2,74%	2	0,61%	11	3,34%
Sin datos	65	19,76%	74	22,49%	139	42,25%
TOTAL	199	60,49%	130	39,51%	329	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 42: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	11	7,19%	16	10,46%	27	17,65%
Poco	33	21,57%	24	15,69%	57	37,25%
Bastante	8	5,23%	10	6,54%	18	11,76%
Mucho	5	3,27%	4	2,61%	9	5,88%
Sin datos	22	14,38%	20	13,07%	42	27,45%
TOTAL	79	51,63%	74	48,37%	153	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 43: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Ordenación del Territorio y Vivienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	159	31,36%	163	32,15%	322	63,51%
Bastante	91	17,95%	82	16,17%	173	34,12%
Mucho	7	1,38%	5	0,99%	12	2,37%
Sin datos	257	50,69%	250	49,31%	507	100,00%
TOTAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 44: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Educación y Ciencia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	3	1,27%	2	0,84%	5	2,11%
Poco	5	2,11%	2	0,84%	7	2,95%
Bastante	21	8,86%	27	11,39%	48	20,25%
Mucho	1	0,42%	1	0,42%	2	0,84%
TOTAL	90	37,97%	85	35,86%	175	73,84%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 45: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Trabajo y Empleo

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	19	6,44%	14	4,75%	33	11,19%
Poco	40	13,56%	42	14,24%	82	27,80%
Bastante	84	28,47%	94	31,86%	178	60,34%
Mucho	5	1,69%	1	0,34%	6	2,03%
Sin datos	-3	-1,02%	-1	-0,34%	-4	-1,36%
TOTAL	145	49,15%	150	50,85%	295	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 46: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Agricultura y Desarrollo Rural

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	11	4,78%	5	2,17%	16	6,96%
Bastante	59	25,65%	86	37,39%	145	63,04%
Mucho	17	7,39%	11	4,78%	28	12,17%
Sin datos	15	6,52%	26	11,30%	41	17,83%
TOTAL	102	44,35%	128	55,65%	230	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 47: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Industria y Medio Ambiente

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	30	5,87%	30	5,87%	60	11,74%
Poco	175	34,25%	174	34,05%	349	68,30%
Bastante	28	5,48%	79	15,46%	107	20,94%
Mucho	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sin datos	-6	0,00%	1	0,00%	-5	0,00%
TOTAL	227	44,42%	284	55,58%	511	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 48: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de AAPP y Justicia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	3	4,84%	1	1,61%	4	6,45%
Bastante	7	11,29%	15	24,19%	22	35,48%
Mucho	25	40,32%	11	17,74%	36	58,06%
TOTAL	35	56,45%	27	43,55%	62	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 49: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Cultura, Turismo y Artesanía

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Poco	6	1,44%	8	1,92%	14	3,37%
Bastante	184	44,23%	133	31,97%	317	76,20%
Mucho	6	1,44%	7	1,68%	13	3,13%
TOTAL	50	12,02%	22	5,29%	72	17,31%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 50: Grado de necesidad de formación en materia de género del personal de Salud y Bienestar Social

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nada	10	1,41%	9	1,27%	102	14,39%
Poco	192	27,08%	104	14,67%	276	38,93%
Bastante	276	38,93%	151	21,30%	427	60,23%
Mucho	8	1,13%	3	0,42%	11	1,55%
Otros datos	-16	-2,26%	-28	-1,13%	-107	-3,39%
TOTAL	470	66,29%	239	33,71%	709	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

EL GRADO DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

GRADO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO POR CONSEJERÍAS

Tabla 51: Grado de aplicación de medidas por la Presidencia de la Junta

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 52: Grado de aplicación de medidas por Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	4	44,44%	4	44,44%	9	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	2	22,22%	0	0,00%	2	22,22%	1	11,11%	4	44,44%	9	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	2	22,22%	6	66,67%	9	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	4	44,44%	0	0,00%	1	11,11%	2	22,22%	2	22,22%	9	100,00%
Evaluación del impacto de género	4	44,44%	3	33,33%	1	11,11%	1	11,11%	0	1,23%	9	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	4	44,44%	2	22,22%	0	0,00%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	6	66,67%	2	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 53: Grado de aplicación de medidas por Ordenación del Territorio y Vivienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%	4	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%	4	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 54: Grado de aplicación de medidas por Educación y Ciencia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	5	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	2	40,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	3	60,00%	5	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	2	40,00%	5	100,00%
Evaluación del impacto de género	1	20,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	5	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	0	0,00%	2	40,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 55: Grado de aplicación de medidas por Trabajo y Empleo

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	5	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	1	20,00%	5	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	2	40,00%	1	20,00%	5	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	5	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	1	20,00%	5	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 56: Grado de aplicación de medidas por Agricultura y Desarrollo Rural

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	0	0,00%	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 57: Grado de aplicación de medidas por Industria, Energía y Medio Ambiente

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	5	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	1	20,00%	1	20,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	5	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	2	40,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	5	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 58: Grado de aplicación de medidas por AAPP y Justicia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	3	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 59: Grado de aplicación de medidas por Cultura, Turismo y Artesanía

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%	4	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 60: Grado de aplicación de medidas por Salud y Bienestar Social

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilización de lenguaje no sexista	0	0,00%	0	0,00%	2	22,22%	5	55,56%	2	22,22%	9	100,00%
Realización de procesos de selección equitativos	2	22,22%	2	22,22%	0	0,00%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
Colaboración con agentes sociales, en especial con asociaciones de mujeres	3	33,33%	0	0,00%	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Uso de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral	1	11,11%	0	0,00%	4	44,44%	2	22,22%	2	22,22%	9	100,00%
Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación familiar, personal y laboral	2	22,22%	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
Evaluación del impacto de género	0	0,00%	1	11,11%	6	66,67%	2	22,22%	0	0,00%	9	100,00%
Promoción de las acciones de formación en igualdad de género	1	11,11%	0	0,00%	5	55,56%	3	33,33%	0	0,00%	9	100,00%
Uso de los protocolos para la erradicación de todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género	0	0,00%	5	55,56%	1	11,11%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL POR EL PERSONAL DE LOS ÓRGANOS GESTORES

Tabla 61: Utilización de medidas por el personal de Presidencia de la Junta

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	2	6,45%	1	3,23%	3	9,68%
Jornadas reducidas	4	12,90%	0	0,00%	4	12,90%
Jornadas continuas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	1	3,23%	0	0,00%	1	3,23%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Permiso de maternidad	12	38,71%	0	0,00%	12	38,71%
Permiso de lactancia	4	12,90%	0	0,00%	4	12,90%
Permiso de paternidad	0	0,00%	7	22,58%	7	22,58%
Total medidas	23	74,19%	8	25,81%	31	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 62: Utilización de medidas por el personal de Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	18	23,68%	18	23,68%	36	47,37%
Jornadas reducidas	3	3,95%	0	0,00%	3	3,95%
Jornadas continuas	3	3,95%	4	5,26%	7	9,21%
Teletrabajo o trabajo a distancia	3	3,95%	3	3,95%	6	7,89%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	2	2,63%	1	1,32%	3	3,95%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	1	1,32%	0	0,00%	1	1,32%
Permiso de maternidad	9	11,84%	2	2,63%	11	14,47%
Permiso de lactancia	3	3,95%	0	0,00%	3	3,95%
Permiso de paternidad	0	0,00%	6	7,89%	6	7,89%
Total medidas	42	55,26%	34	44,74%	76	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 63: Utilización de medidas por el personal de Ordenación del Territorio y Vivienda

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	2	3,77%	0	0,00%	2	3,77%
Jornadas reducidas	1	1,89%	0	0,00%	1	1,89%
Jornadas continuas	1	1,89%	0	0,00%	1	1,89%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	6	11,32%	0	0,00%	6	11,32%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Permiso de maternidad	18	33,96%	0	0,00%	18	33,96%
Permiso de lactancia	14	26,42%	1	1,89%	15	28,30%
Permiso de paternidad	0	0,00%	10	18,87%	10	18,87%
Total medidas	42	79,25%	11	20,75%	53	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 64: Utilización de medidas por el personal de Educación y Ciencia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	4	4,76%	4	4,76%	8	9,52%
Jornadas reducidas	2	2,38%	2	2,38%	4	4,76%
Jornadas continuas	24	28,57%	16	19,05%	40	47,62%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	1	1,19%	0	0,00%	1	1,19%
Permiso de maternidad	9	10,71%	2	2,38%	11	13,10%
Permiso de lactancia	9	10,71%	1	1,19%	10	11,90%
Permiso de paternidad	0	0,00%	10	11,90%	10	11,90%
Total medidas	49	58,33%	35	41,67%	84	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 65: Utilización de medidas por el personal de Trabajo y Empleo

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles		0,00%		0,00%		0,00%
Jornadas reducidas		0,00%		0,00%		0,00%
Jornadas continuas		0,00%		0,00%	27	47,37%
Teletrabajo o trabajo a distancia		0,00%		0,00%		0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes		0,00%		0,00%	1	1,75%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	3	5,26%	1	1,75%		0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	1	1,75%	0	0,00%		0,00%
Permiso de maternidad	9	15,79%	1	1,75%		0,00%
Permiso de lactancia	7	12,28%	1	1,75%		0,00%
Permiso de paternidad		0,00%	6	10,53%		0,00%
Total medidas	20	35,09%	9	15,79%	28	49,12%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 66: Utilización de medidas por el personal de Agricultura y Desarrollo Rural

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	15	19,74%	26	34,21%	41	53,95%
Jornadas reducidas	4	5,26%	0	0,00%	4	5,26%
Jornadas continuas	1	1,32%	0	0,00%	1	1,32%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	6	7,89%	0	0,00%	6	7,89%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Permiso de maternidad	9	11,84%	0	0,00%	9	11,84%
Permiso de lactancia	9	11,84%	0	0,00%	9	11,84%
Permiso de paternidad	0	0,00%	6	7,89%	6	7,89%
Total medidas	44	57,89%	32	42,11%	76	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 67: Utilización de medidas por el personal de Industria y Medio Ambiente

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	24	11,82%	29	14,29%	53	26,11%
Jornadas reducidas	6	2,96%	0	0,00%	6	2,96%
Jornadas continuas	38	18,72%	40	19,70%	78	38,42%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	7	3,45%	2	0,99%	9	4,43%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Permiso de maternidad	22	10,84%	0	0,00%	22	10,84%
Permiso de lactancia	22	10,84%	0	0,00%	22	10,84%
Permiso de paternidad	0	0,00%	13	6,40%	13	6,40%
Total medidas	119	58,62%	84	41,38%	203	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 68: Utilización de medidas por el personal de AAPP y Justicia

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	10	40,00%	8	32,00%	18	72,00%
Jornadas reducidas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Jornadas continuas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	1	4,00%	0	0,00%	1	4,00%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Permiso de maternidad	2	8,00%	0	0,00%	2	8,00%
Permiso de lactancia	2	8,00%	0	0,00%	2	8,00%
Permiso de paternidad	0	0,00%	2	8,00%	2	8,00%
Total medidas	15	60,00%	10	40,00%	25	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 69: Utilización de medidas por el personal de Cultura, Turismo y Artesanía

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	12	10,53%	13	11,40%	25	21,93%
Jornadas reducidas	5	4,39%	1	0,88%	6	5,26%
Jornadas continuas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Teletrabajo o trabajo a distancia	4	3,51%	3	2,63%	7	6,14%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	1	0,88%	0	0,00%	1	0,88%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Permiso de maternidad	41	35,96%	1	0,88%	42	36,84%
Permiso de lactancia	28	24,56%	0	0,00%	28	24,56%
Permiso de paternidad	0	0,00%	5	4,39%	5	4,39%
Total medidas	91	79,82%	23	20,18%	114	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 70: Utilización de medidas por el personal de Salud y Bienestar Social

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Horarios flexibles	34	25,56%	9	6,77%	43	32,33%
Jornadas reducidas	5	3,76%	1	0,75%	6	4,51%
Jornadas continuas	9	6,77%	1	0,75%	10	7,52%
Teletrabajo o trabajo a distancia	0	0,00%	1	0,75%	1	0,75%
Desarrollo de redes de servicios sociales para la atención a menores, mayores y dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Régimen de excedencias por cuidado de descendientes	6	4,51%	1	0,75%	7	5,26%
Régimen de excedencias por cuidado de personas mayores	1	0,75%	0	0,00%	1	0,75%
Permiso de maternidad	31	23,31%	0	0,00%	31	23,31%
Permiso de lactancia	21	15,79%	0	0,00%	21	15,79%
Permiso de paternidad	3	2,26%	10	7,52%	13	9,77%
Total medidas	110	82,71%	23	17,29%	133	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

ANEXO II: TABLAS ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS

Tabla 71: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Presidencia de la Junta

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Definición de prioridades	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0	2	66,67%	3	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Evaluación intermedia	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Evaluación final	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 72: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	4	44,44%	1	11,11%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Definición de prioridades	4	44,44%	1	11,11%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Definición de objetivos	3	33,33%	2	22,22%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	4	44,44%	1	11,11%	3	33,33%	0	%	1	11,11%	9	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	5	55,56%	2	22,22%	2	22,22%	0	%	0	%	9	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	5	55,56%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	0	%	9	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	5	55,56%	2	22,22%	0	%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	5	55,56%	2	22,22%	2	22,22%	0	%	0	%	9	100,00%
Evaluación intermedia	5	55,56%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	0	%	9	100,00%
Evaluación final	4	44,44%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 73: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Ordenación del Territorio y Vivienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de prioridades	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	4	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	4	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	4	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	4	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación intermedia	0	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación final	0	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 74: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Educación y Ciencia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de prioridades	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de objetivos	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Evaluación intermedia	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Evaluación final	1	20,00%	0	40,00%	2	0,00%	1	20,00%	0	20,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 75: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Trabajo y Empleo

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de prioridades	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	5	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	5	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	5	100,00%
Evaluación intermedia	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	5	100,00%
Evaluación final	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 76: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Agricultura y Desarrollo Rural

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de prioridades	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Evaluación intermedia	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Evaluación final	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 77: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Industria, Energía y Medio Ambiente

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Definición de prioridades	1	20,00%	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Definición de objetivos		20,00%		60,00%		20,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	1	20,00%	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Evaluación intermedia	0	0,00%	4	80,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Evaluación final	0	0,00%	4	80,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 78: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en AAPP y Justicia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Definición de prioridades	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	3	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
Evaluación intermedia	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	3	100,00%
Evaluación final	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 79: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Cultura, Turismo y Artesanía

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Definición de prioridades	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	4	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación intermedia	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación final	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 80: El enfoque de género en el diseño de las Políticas en Salud y Bienestar Social

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Detección de necesidades	0	0,00%	1	11,11%	3	33,33%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
Definición de prioridades	0	0,00%	0	0,00%	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
Definición de objetivos	0	0,00%	1	11,11%	3	33,33%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
Definición de las personas destinatarias directas	0	0,00%	1	11,11%	3	33,33%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
Definición de las personas beneficiarias indirectas	0	0,00%	1	11,11%	2	33,33%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
Definición del acceso de la población a las medidas propuestas en el programa	0	0,00%	2	22,22%	2	22,22%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
Elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las políticas y los programas	0	0,00%	2	22,22%	4	44,44%	3	33,33%	0	0,00%	9	100,00%
Elaboración del presupuesto con perspectiva de género	0	0,00%	5	55,56%	3	33,33%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
Evaluación intermedia	1	11,11%	3	33,33%	2	22,22%	3	33,33%	0	0,00%	9	100,00%
Evaluación final	0	0,00%	1	33,33%	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Tabla 81: Procesos de identificación de necesidades de la población en Presidencia de la Junta

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	4	100,00%
Buzón de sugerencias	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	4	100,00%
Participación ciudadana	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	4	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 82: Procesos de identificación de necesidades de la población en Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	3	33,33%	4	44,44%	0	0,00%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Buzón de sugerencias	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	4	44,44%	3	33,33%	1	11,11%	0	0,00%	1	11,11%	9	100,00%
Participación ciudadana	4	44,44%	2	22,22%	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%	9	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	2	22,22%	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 83: Procesos de identificación de necesidades de la población en Ordenación del Territorio y Vivienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	0	0,00%	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Buzón de sugerencias	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	4	100,00%
Participación ciudadana	1	25,00%	0	0,00%	2	10,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 84: Procesos de identificación de necesidades de la población en Educación y Ciencia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%
Buzón de sugerencias	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	5	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	5	100,00%
Participación ciudadana	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	5	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 85: Procesos de identificación de necesidades de la población en Trabajo y Empleo

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	5	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Buzón de sugerencias	1	20,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Participación ciudadana	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 86: Procesos de identificación de necesidades de la población en Agricultura y Desarrollo Rural

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Buzón de sugerencias	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Participación ciudadana	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 87: Procesos de identificación de necesidades de la población en Industria, Energía y Medio Ambiente

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	2	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Buzón de sugerencias	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Participación ciudadana	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 88: Procesos de identificación de necesidades de la población en AAPP y Justicia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Buzón de sugerencias	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	3	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Participación ciudadana	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 89: Procesos de identificación de necesidades de la población en Cultura, Turismo y Artesanía

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Buzón de sugerencias	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Participación ciudadana	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 90: Procesos de identificación de necesidades de la población en Salud y Bienestar Social

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Encuestas dirigidas a la población desagregando por mujeres y hombres	0	0,00%	2	22,22%	3	33,33%	1	11,11%	3	33,33%	9	100,00%
Evaluación de las medidas de otras políticas o programas	1	11,11%	2	22,22%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%
Buzón de sugerencias	1	11,11%	4	44,44%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%
Teléfono de atención a la ciudadanía	1	11,11%	2	22,22%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%
Participación ciudadana	1	11,11%	1	11,11%	1	11,11%	4	44,44%	2	22,22%	9	100,00%
Estadísticas oficiales desagregadas por sexo	0	0,00%	0	0,00%	2	22,22%	3	33,33%	4	44,44%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

LAS DIFICULTADES EN EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tabla 91: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Presidencia de la Junta

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 92: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	3	33,33%	4	44,44%	0	0,00%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	4	44,44%	3	33,33%	1	11,11%	0	0,00%	1	11,11%	9	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	4	44,44%	2	22,22%	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%	9	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	2	22,22%	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 93: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Ordenación del Territorio y Vivienda

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	0	0,00%	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	4	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 94: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Educación y Ciencia

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	0	0,00%	2	20,00%	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	5	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	5	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	5	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 95: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Trabajo y Empleo

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	5	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	1	20,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 96: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Agricultura y Desarrollo Rural

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 97: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Industria, Energía y Medio Ambiente

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 98: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en AAPP y Justicia

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	3	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	3	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	2	33,33%	0	0,00%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 99: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Cultura, Turismo y Artesanía

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	4	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 100: Obstáculos en el diseño de las políticas públicas en Salud y Bienestar Social

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Falta de sensibilización del personal en materia de género	0	0,00%	2	22,22%	3	33,33%	1	11,11%	3	33,33%	9	100,00%
Falta de formación del personal en materia de género	1	11,11%	2	22,22%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%
Escasez de fuentes estadísticas desagregadas por sexo	1	11,11%	4	44,44%	2	22,22%	1	11,11%	1	11,11%	9	100,00%
Escasez de indicadores para medir el impacto de género	1	11,11%	2	22,22%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%
Falta de conocimiento de indicadores para medir el impacto de género	1	11,11%	1	11,11%	1	11,11%	4	44,44%	2	22,22%	9	100,00%
Falta de conocimiento sobre cómo realizar un análisis de género	0	0,00%	0	0,00%	2	22,22%	3	33,33%	4	44,44%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

IDENTIFICACIÓN DE PERSONA RESPONSABLE
Tabla 101: Identificación de persona responsable en cada una de las Consejerías

	Sí		No		NS/NC		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Presidencia de la Junta	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	2	22,22%	6	66,67%	1	11,11%	9	100,00%
Ordenación del Territorio y Vivienda	1	25,0%	3	75,00%	0	0,00%	4	100,00%
Educación y Ciencia	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	5	100,00%
Trabajo y Empleo	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	5	100,00%
Agricultura y Desarrollo Rural	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
Industria, Energía y Medio Ambiente	1	20,00%	4	80,00%	0	0,00%	5	100,00%
Administraciones Públicas y Justicia	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Cultura, Turismo y Artesanía	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
Salud y Bienestar Social	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
Total	11	21,57%	39	76,47%	1	1,96	51	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 102: Grado de necesidad de una persona para la aplicación de la perspectiva de género

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Presidencia de la Junta	-	-	-	-	1	50,00%	1	50,00%	-	-	2	100,00%
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda	1	16,67%	1	16,67%	4	66,67%	-	-	-	-	6	100,00%
Ordenación del Territorio y Vivienda	-	-	-	-	1	33,33%	-	-	2	66,67%	3	100,00%
Educación y Ciencia	-	-	1	50,00%	-	-	-	-	1	50,00%	2	100,00%
Trabajo y Empleo	-	-	-	-	3	60,00%	2	40,00%	-	-	5	100,00%
Agricultura y Desarrollo Rural	-	-	1	25,00%	2	50,00%	-	-	1	25,00%	4	100,00%
Industria, Energía y Medio Ambiente	-	-	-	-	4	100,00%	-	-	-	-	4	100,00%
Administraciones Públicas y Justicia	-	-	1	50,00%	-	-	-	-	1	50,00%	2	100,00%
Cultura, Turismo y Artesanía	-	-	-	-	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
Salud y Bienestar Social	1	14,29%	1	14,29%	3	42,86%	-	-	2	28,57	7	100,00%
Total	2	5,13%	2	12,82%	20	51,28%	4	10,26%	8	20,51%	39	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIFUSIÓN Y LA PUBLICIDAD

Tabla 103: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Presidencia de la Junta

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 104: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	1	11,11	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	5	55,56%	9	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	1	11,11	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	5	55,56%	9	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	1	11,11	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	5	55,56%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 105: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Ordenación del Territorio y Vivienda

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	4	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	4	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 106: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Educación y Ciencia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%	5	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	5	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 107: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Trabajo y Empleo

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	3	60,00%	5	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 108: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Agricultura y Desarrollo Rural

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 109: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Industria, Energía y Medio Ambiente

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	2	40,00%	5	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	2	40,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 110: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de AAPP y Justicia

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 111: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Cultura, Turismo y Artesanía

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	4	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	4	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	2	50,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 112: Medidas para la difusión y publicidad de los programas de Salud y Bienestar Social

	NS/NC		Nunca		En ocasiones		Con frecuencia		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se asegura un uso no sexista del lenguaje	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	66,67%	3	33,33%	9	100,00%
Se asegura que los canales de comunicación utilizados lleguen al público destinatario (mujeres y hombres)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
Se establecen mecanismos para evitar una imagen estereotipada de la mujer	0	0,00%	0	0,00%	4	44,44%	1	11,11%	4	44,44%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

IMPACTO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Tabla 113: Relevancia de los programas presupuestarios de la Consejería de Presidencia de la Junta en relación con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	3	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	3	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 114: Relevancia de los programas presupuestarios de la Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	1	11,11	1	11,11	6	66,67	1	11,11	0	0,00%	9	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	2	22,22	2	22,22	4	44,44	1	11,11	0	0,00%	9	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	3	33,33	2	22,22	4	44,44	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 115: Relevancia de los programas presupuestarios de Ordenación del Territorio y Vivienda con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%	4	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	2	50,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 116: Relevancia de los programas presupuestarios de Educación y Ciencia con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	5	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	5	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 117: Relevancia de los programas presupuestarios de Trabajo y Empleo con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	3	60,00%	0	0,00%	5	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	2	40,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	5	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	2	40,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 118: Relevancia de los programas presupuestarios de Agricultura y Desarrollo Rural con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 119: Relevancia de los programas presupuestarios de Industria, Energía y Medio Ambiente con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	2	40,00%	2	40,00%	1	20,00%	0	0,00%	5	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	1	20,00%	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 120: Relevancia de los programas presupuestarios de AAPP y Justicia con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	1	33,33%	3	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 121: Relevancia de los programas presupuestarios de Cultura, Turismo y Artesanía con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%	4	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%	4	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%	1	25,00%	4	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 122: Relevancia de los programas presupuestarios de Salud y Bienestar Social con las políticas de igualdad

	NS/NC		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	1	11,11%	1	11,11%	5	56,56%	2	22,22%	0	0,00%	9	100,00%
En cumplimiento de un Plan de Igualdad	1	11,11%	2	22,22%	6	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
En relación con otros objetivos de su programa presupuestario	1	11,11%	3	33,33%	4	44,44%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%

Fuente: Encuesta a organismos gestores de programas presupuestarios, Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda 2010

Tabla 123: Impacto de género de los programas presupuestarios según Consejerías

	Incremento de la formación en igualdad de oportunidades			Incremento de la visibilidad de las desigualdades			Capacidad de cambio de las desigualdades			Acceso equitativo a los recursos de su programa			Uso equitativo de los recursos de su programa		
	NS/NC	Neutro	Positivo	NS/NC	Neutro	Positivo	NS/NC	Neutro	Positivo	NS/NC	Neutro	Positivo	NS/NC	Neutro	Positivo
Consejería de Presidencia (3)	0	66,67%	33,33%	0	33,33%	66,67%	0	33,33%	66,67%	0	33,33%	66,67%	0	33,33%	66,67%
Vicepresidencia y Consejería de Economía y Hacienda (9)	11,11%	55,56%	33,33%	11,11%	55,56%	33,33%	11,11%	66,67%	22,22%	11,11%	44,44%	44,44%	11,11%	44,44%	44,44%
Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda (4)	0	75%	25%	0	50%	50%	0	75%	25%	0	50%	50%	0	50%	50%
Consejería de Educación y Ciencia (5)	0	40%	60%	20%	40%	40%	0	40%	60%	20%	40%	40%	20%	20%	60%
Consejería de Trabajo y Empleo (5)	0	20%	80%	0	60%	40%	0	20%	80%	0	20%	80%	0	20%	80%
Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural (4)	25%	50%	25%	25%	50%	25%	25%	25%	50%	25%	50%	25%	25%	50%	25%
Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente (5)	0	100%	0	0	100%	0	0	100%	0	0	80%	20%	0	80%	20%
Consejería de AAPP y Justicia (3)	0	66,67%	33,33%	0	66,67%	33,33%	0	66,67%	33,33%	0	0	100%	0	0	100%
Consejería de Cultura, Turismo y Artesanía (4)	0	25%	75%	0	25%	75%	0	25%	75%	0	50%	50%	0	50%	50%
Consejería de Salud y Bienestar Social (9)	11,11%	55,56%	33,33%	11,11%	55,56%	33,33%	11,11%	66,67%	22,22%	11,11%	55,56%	33,33%	11,11%	55,56%	33,33%

Fuente: Encuesta a los organismos gestores de programas presupuestarios