

**IMPLANTACIÓN DE
LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN
EL PRESUPUESTO
2009: AVANCES
METODOLÓGICOS**

2

2

2.1. NUEVO ENFOQUE DE LA IGUALDAD EN REALIDAD

Los Informes de presupuestos anteriores articulaban esta foto de La Igualdad en Realidad sobre los ámbitos en los que comúnmente suele moverse la evaluación del impacto de género en el entorno económico por los organismos internacionales tales como Naciones Unidas, World Economic Forum (Davos), el Fondo Monetario Internacional, la Unión Europea, etc., es decir la representación institucional, el empleo -como base del ingreso- y la educación. Con estos elementos de análisis se configuraba una foto aproximativa del estado de la igualdad entre sexos que nos ha permitido incrementar la sensibilidad social y del conjunto de la acción del gobierno de la Junta de Andalucía sobre la necesidad de remover los obstáculos aún presentes para conseguir una sociedad andaluza más igualitaria y por lo tanto más justa y cohesionada.

La publicación durante el año 2007 de las dos leyes de igualdad de género, la estatal y la andaluza, en las que se incide sobre todos los ámbitos tanto públicos como privados en los que se mueve actualmente la desigualdad entre hombres y mujeres, ha supuesto un salto adelante para la evaluación del impacto de género de las políticas públicas. Estas normas obligan a una reflexión en profundidad sobre las múltiples formas y ámbitos en los que se presenta la desigualdad haciendo conscientes a muchos actores de la vida cotidiana que todavía falta mucho para conseguir la ilusoria igualdad formal a la que nos conminaba la propia Constitución Española y los Estatutos de Autonomía.

La transversalidad del enfoque de género que supone la aplicación al presupuesto público, no podía quedar al margen de estas disposiciones y menos cuando se trata de evaluar en qué medida la sociedad andaluza camina en la dirección correcta hacia la igualdad en todos los ámbitos, sea por la acción del gobierno o por la dinámica social en otros espacios donde no llega directamente esta intervención.

Se trata en definitiva de impulsar una conciencia social que apoye y por lo tanto haga más eficaz la acción conjunta de sociedad y poderes públicos en esta dirección, removiendo elementos que perduran enquistados y dificultan la consecución de una sociedad en la que hombres y mujeres sean iguales en derechos y oportunidades reales y efectivos.

Como en ejercicios anteriores este Informe está estructurado en tres capítulos principales que responden al Análisis de Impacto de Género llamado 3R-3T, es decir Realidad, Representación y Recursos (3R) en un marco temporal de Pasado, Presente y Futuro (3T). Pero a diferencia de los anteriores Informes, en este se profundiza en la evaluación de la situación actual desde la perspectiva de género involucrando para ello a todas las Consejerías directa, indirecta o aparentemente poco relacionadas con la acción gubernamental que se refleja en el presupuesto.

Así vemos que la 'foto' la componen un total de 15 temas que desarrollan 70 indicadores distribuidos para su análisis entre todas las Consejerías según el siguiente esquema:

TEMA	CONSEJERÍAS
1 Población	<i>Economía y Hacienda</i>
2 Inmigración	<i>Gobernación</i>
3 Poder y Representación	<i>Presidencia, Gobernación, Justicia y Administración Pública, Innovación, Ciencia y Empresa, Economía y Hacienda</i>
4 Empleo	<i>Empleo</i>
5 Seguridad Social, Renta, Tributos y Pensiones	<i>Economía y Hacienda</i>
6 Empresas, Universidad	<i>Innovación, Ciencia y Empresa</i>
7 Educación	<i>Educación</i>
8 Vivienda	<i>Vivienda y Ordenación del Territorio</i>
9 Transportes	<i>Obras Públicas y Transportes</i>
10 Salud	<i>Salud</i>
11 Deporte	<i>Turismo, Comercio y Deporte</i>
12 Cultura	<i>Cultura</i>
13 Agricultura	<i>Agricultura y Pesca</i>
14 Medio Ambiente	<i>Medio Ambiente</i>
15 Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género	<i>Igualdad y Bienestar Social</i>

Se muestra en definitiva una imagen más completa sobre la situación actual de la igualdad de género entendiéndola como aquella cuya ausencia no se justifica por razones biológicas sino culturales y que por lo tanto pueden y deben ser cuestionadas o removidas. Situaciones que además los poderes públicos tienen obligación constitucional de trabajar para que no se produzcan, consoliden o reproduzcan.

En este sentido, encontramos elementos de desigualdad en la representación pública y privada, en el empleo y los ingresos, rentas y pensiones, en las empresas, la salud, el deporte, la inmigración, la justicia, la educación, la universidad, las viviendas, en el empleo medioambiental, en el desarrollo rural, en la cultura, los transportes, la dependencia, la violencia, etc. Pero, lejos de la idea de que la igualdad entre hombres y mujeres es algo inalcanzable como puede parecer con la imagen general que se presenta, surge una óptica más optimista que nos indica que comprender mejor el complejo entramado de los estereotipos de género en todos los ámbitos sociales acelerará la acción correctora más pertinente no sólo a través del replanteamiento de las políticas públicas sino a través de la movilización social que como pueblo estamos obligados a desarrollar.

En definitiva, se parte de la idea de que la comprensión de todos estos fenómenos y la implicación que introduce la participación en el diagnóstico de todas las Consejerías, supone un paso más en la evaluación del impacto de género del presupuesto público y en la aplicación de la transversalidad de género al conjunto de la acción social. Este procedimiento, unido a la mayor y mejor profundidad del análisis que se aplica directamente a los programas de gasto presupuestario mediante la metodología G+ nos permite ampliar la visión y por lo tanto el tratamiento que el conjunto de la sociedad andaluza y en especial la administración pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía aplica para conseguir una sociedad más justa e igualitaria y en consecuencia con mejores perspectivas de crecimiento económico regional.

2.2. DESARROLLO DEL PROYECTO G+ : EL DOCUMENTO DE ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

El Presupuesto 2009 se elabora en el segundo año de desarrollo e implantación de la metodología del Proyecto G+ que tiene como finalidad hacer permeables todos los programas presupuestarios al análisis de género, tratando de centrar los esfuerzos en aquéllos que tienen la consideración de motores de cambio hacia la igualdad real entre hombres y mujeres.

En 2007 todos los programas presupuestarios fueron clasificados según su sensibilidad y relevancia de género; clasificación que ha venido siendo actualizada anualmente para adaptarla a los sucesivos cambios presupuestarios.

Dentro de una dinámica progresiva de creciente implicación, durante el primer semestre del año 2008, todos los centros directivos, a excepción de los responsables de la gestión de programas catalogados como g0, han desarrollado los compromisos que les son propios según el Proyecto G+ en un documento-guía de planificación: el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+).

El DOE G+ supone un paso más en el desarrollo de la estrategia a seguir para hacer efectivo el objetivo de elaborar unos presupuestos sensibles a las desigualdades que existen entre los hombres y mujeres andaluzas; una herramienta que ayuda a concretar las actuaciones que, en esta materia, pone en marcha cada Consejería, tanto desde la vertiente de adaptación interna de procedimientos como en la formación de los objetivos estratégicos de largo alcance.

A lo largo de este epígrafe se presenta brevemente el Proyecto G+ –extensamente descrito en el *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2008*–, se dan a conocer los programas presupuestarios catalogados como G+ para el ejercicio presupuestario 2009 y se desarrolla, con detalle, el contenido de la metodología de trabajo del DOE G+. Por último, contiene una valoración general de los DOE G+ remitidos por los centros directivos que incluye algunas de las mejores prácticas para cada uno de los compromisos exigidos a los programas G+.

2.2.1. ¿Qué es el Proyecto G+?

El Proyecto G+ es una metodología de trabajo que persigue enfocar y concentrar los esfuerzos en aquellos programas presupuestarios que tienen mayores competencias, responsabilidad y capacidad para avanzar en igualdad de género. El objetivo, por tanto, es impulsar una cultura de organización que no sea ciega al género, sino capaz de ver si los análisis, actuaciones, incentivos y, en suma, las políticas públicas que se desarrollan tienen un impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres.

Con carácter general el Proyecto G+ se caracteriza por:

1. Ser un proceso participativo y dinámico.
2. Implantar una metodología de carácter progresivo y gradual.
3. Contar con la opinión de personas expertas independientes.
4. Focalizar esfuerzos en programas presupuestarios relevantes desde una perspectiva de género.
5. Estar orientado a institucionalizar el análisis de la dimensión de género en las organizaciones y en los procesos de carácter presupuestario de la Junta de Andalucía.
6. Integrar los tiempos y cargas de trabajo en el marco del proceso anual de elaboración presupuestaria.

La planificación del Proyecto G+ contempla el desarrollo de diferentes etapas, como son: la identificación y clasificación de los programas según la Escala G+, la mejora de la evaluabilidad de éstos y el seguimiento y valoración de los resultados esperados.

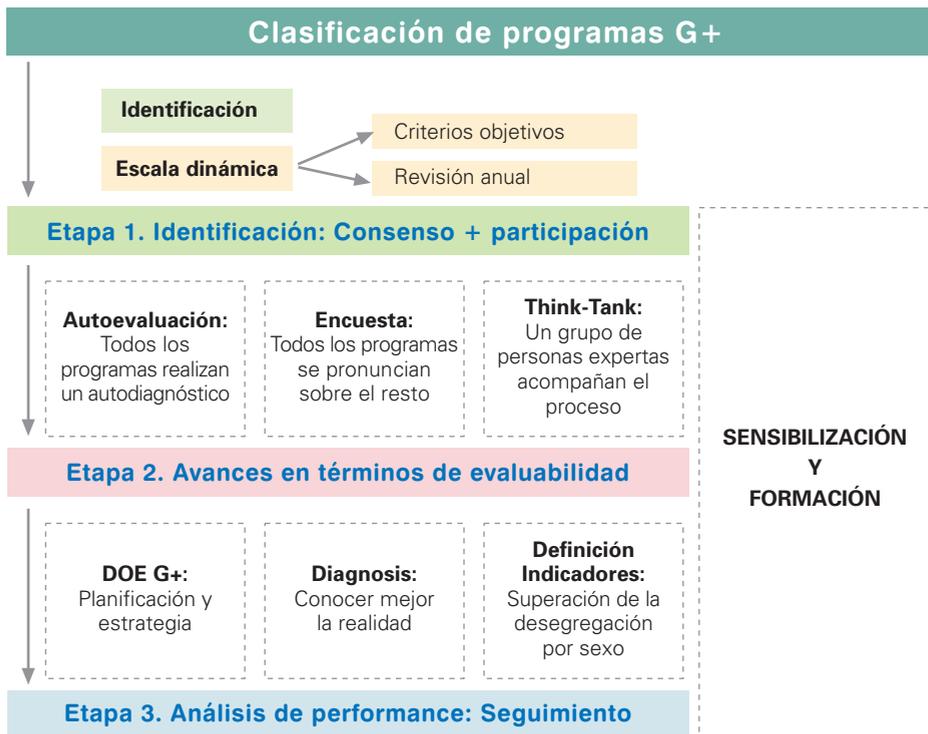
Durante la primera etapa, ya concluida, todos los centros directivos de la Junta de Andalucía se pronunciaron sobre la percepción que tenían de su propia responsabilidad y capacidad dentro del proyecto y de la del resto de los programas presupuestarios.

Se convocó, asimismo, un grupo de trabajo ("think-tank"), formado por personas expertas en diferentes ámbitos del saber científico, técnico o profesional, que sirviera como prueba de contraste externo sobre la idoneidad del modelo diseñado y que ayudara a identificar acciones y aspectos estratégicos al objeto de dar sostenibilidad al modelo.

Una vez identificados los programas considerados motores de cambio, el siguiente paso consistía en establecer criterios y procedimientos orientados a mejorar la evaluabilidad de los programas, tarea que se está desarrollando en la actualidad. Para ello se trabaja en la diagnosis, establecimiento de objetivos estratégicos y definición de indicadores relevantes al género a nivel de programa mediante la puesta en marcha de la metodología contenida en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+).

Por último, a lo largo de la tercera etapa, se tiene prevista la definición de un sistema de seguimiento y evaluación permanente, con capacidad para contrastar la coherencia y consistencia de las actuaciones puestas en marcha por los diferentes centros directivos y consolidar los progresos alcanzados.

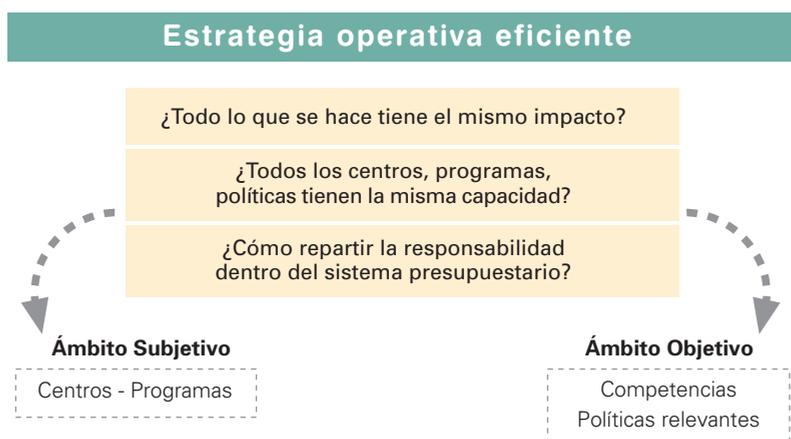
En todas las etapas del Proyecto G+ se simultanean las actuaciones descritas con una labor constante de sensibilización y formación en género dirigida al personal de alta dirección y a las personas con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.



2.2.2. Identificación, selección y clasificación de los programas presupuestarios

De acuerdo con el Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2009, el volumen de crédito asignado a las diferentes políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía ascenderá a 33.764 millones de euros (el de mayor tamaño del conjunto de las Comunidades Autónomas del Estado); presupuesto distribuido en ciento cincuenta y seis programas presupuestarios y gestionado por quince Consejerías a partir de un total de cuarenta secciones presupuestarias.

La complejidad y amplitud de esta estructura orgánica y funcional, acorde con el tamaño y alto nivel de competencias asumidas por la Junta de Andalucía, aconsejaba establecer una estrategia de intervención que hiciera operativa la integración transversal de la perspectiva de género, mediante la identificación de aquellos programas presupuestarios que tuvieran mayor capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, descartando aquellos otros puramente instrumentales.



El proceso de clasificación toma como referencias básicas la **sensibilidad**, como medida de la incidencia directa o indirecta sobre personas, y la **relevancia** de cada programa calificado previamente como sensible al género. En ambos casos se realiza un análisis, tanto desde el punto de vista subjetivo como objetivo; análisis que, en el caso del nivel de relevancia, cuenta con una batería de criterios que sirven de base para su posterior gradación:

CRITERIOS	
Poder transformador	Tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género
Capacidad de Impacto	Número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa (importancia cualitativa/cuantitativa)
Relevancia funcional	El ámbito en el que actúa el programa es reconocido como palanca de cambio en igualdad de género
Gestión de Personal	El programa despliega efectos sobre la gestión de personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía

La aplicación de estos criterios permite la elaboración de una escala que sitúa a los programas presupuestarios en cuatro categorías: desde la g0, aquella que agrupa los que no presentan sensibilidad al género –Ej. 12E BOJA o 01A Deuda Pública–, hasta la G+, los que asumen la máxima responsabilidad en el diseño y aplicación de actuaciones orientadas a la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres –en el cuadro “Programas G+ para el Presupuesto 2009” aparecen recogidos en su totalidad–.

Para el año 2009, el número de programas clasificados en cada categoría de la Escala G+ es la siguiente:

Escala G+ 2009	Nº de programas
G+	41
G	44
g1	53
g0	18
Total	156

Este proceso de clasificación cuenta con la participación activa y permanente de los Centros Directivos y del Secretariado Permanente de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género, en un procedimiento iterativo de búsqueda de consensos que facilita e impulsa el compromiso.



La clasificación de los programas presupuestarios de la Escala G+ no es definitiva, está sujeta a revisiones anuales por parte de la *Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Estas revisiones contemplan los cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios, debidos a la creación de nuevas Consejerías y Agencias Administrativas, la reorganización interna de éstas, la creación y supresión de programas presupuestarios o reconsideraciones sobre la aplicación de los criterios de la Clasificación G+.

Para el Presupuesto 2009 la Clasificación G+ ha tomado como referencia los cambios dictados por el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, los cambios internos adicionales recogidos en los Decretos de Estructura de las diferentes Consejerías y el traspaso de competencias sobre la Cuenca del Guadalquivir. A consecuencia de ello, tanto la estructura orgánica como funcional del Presupuesto se han visto alteradas. En el primer caso, por la creación de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa y el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores; en el segundo y tercero, por modificaciones en el número y naturaleza de los programas presupuestarios de forma que se reflejaran mejor los objetivos, actuaciones y recursos contenidos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

PROGRAMAS G+ PARA EL PRESUPUESTO 2009

11H	Autoridad y Asesoramiento Audiovisual
14B	Administración de Justicia
31B	Plan sobre Drogodependencias
31C	Atención a Personas con Discapacidad
31D	Atención a Personas Mayores
31E	Atención a la Infancia
31F	Pensiones Asistenciales
31G	Bienestar Social
31J	Coordinación Políticas Migratorias
31P	Apoyo a las Familias
31R	Servicios materia Dependencia
31T	Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género
32A	Dirección y Servicios Generales de Empleo y Servicio Andaluz de Empleo
32B	Fomento e Igualdad en el Empleo
32D	Formación para el Empleo
32E	Inserción Profesional
32F	Promoción y Servicios Juventud
32G	Acciones de Igualdad y Promoción Mujeres
32I	Empleabilidad e Intermediación Laboral
32K	Acciones Integradas de Empleo
41C	Atención Sanitaria
41D	Salud Pública y Participación
42C	Educación Infantil y Primaria
42D	Educación Secundaria y Formación Profesional
42F	Educación Compensatoria
42G	Educación Personas Adultas
42I	Educación para la Primera Infancia
42J	Universidades
45C	Promoción Cultural y Artes Escénicas
46B	Actividades y Promoción Deportiva
54F	Elaboración y Difusión Estadística
61C	Planificación Económica
61D	Política Presupuestaria
71H	Desarrollo Rural
72A	Emprendedores y Fomento Empresarial
82B	Cooperación Internacional

Nota: Para evitar reiteraciones los programas 31P, 41C y 42I, compartidos por varias Secciones presupuestarias, se presentan una sola vez.

2.2.3. De la clasificación al Compromiso

El Proyecto G+ contempla compromisos para cada uno de los programas presupuestarios, con una exigencia de menor a mayor intensidad según su posición en la Escala G+. Con estos compromisos se persigue:

- Poner en valor los recursos disponibles para que contribuyan de forma eficaz a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, mediante la realización de actuaciones de sensibilización y formación en materia de género del personal y la adaptación de los sistemas de información.
- Obtener información útil para el análisis que permite conocer el posible impacto diferenciado que las actuaciones emprendidas puedan tener en hombres y mujeres en el acceso a los recursos que gestiona cada centro directivo, en el comportamiento de la realidad sobre la que se actúa o en el funcionamiento interno de cada organización.
- Establecer una estructura de objetivos y líneas de trabajo en género integradas en la planificación estratégica y operativa.
- Institucionalizar la dimensión de género en procedimientos de análisis de los programas.

Para el desarrollo de los compromisos de cada programa presupuestario, se han identificado cinco **áreas estratégicas** de trabajo; áreas necesariamente conectadas entre sí y de cuya interacción surgen sinergias que garantizan que el resultado global sea mejor que la adición de los efectos producidos de cada una de las áreas.

Las áreas estratégicas pueden ser de primer orden, respondiendo a las necesidades de diagnóstico y análisis de la realidad en la que se actúa:

- Análisis de acceso a los recursos, servicios e información
- Formación
- Análisis del entorno
- Adaptación de fuentes de información

Mientras que, centradas en el diseño de objetivos, líneas de trabajo y actuaciones, pueden ser clasificadas de segundo orden por su carácter derivado de los trabajos desarrollados en el resto de las áreas.

El desarrollo del contenido de cada área, se inscribe en un proceso que pretende lograr un círculo virtuoso de aprendizaje para cada uno de los compromisos a partir de una constante evaluación formativa, de forma que la ejecución de cada compromiso revierta en su mejora y en la del resto.



Como se ha mencionado, las áreas descritas en el gráfico anterior están fuertemente interconectadas, así por ejemplo, para un mayor conocimiento del entorno, es necesario analizar con detalle el perfil de las personas usuarias de los servicios ofertados, para lo que es preciso contar con fuentes de información interna que capturen estos datos y tengan capacidad para procesarlos en función de variables tales como sexo, edad o situación económica personal.

Asimismo, el conocimiento del contexto social del ámbito de actuación de cada programa presupuestario, desde el punto de vista de género, es imprescindible para el diseño de objetivos estratégicos y operativos pertinentes y relevantes que sirvan de base para la definición de líneas de trabajo y actuaciones específicas cuyo impacto coadyuve a reducir las divergencias en la capacidad de aprovechamiento de las oportunidades que existen entre hombres y mujeres.

Por último, la formación y sensibilización especializada del personal de los centros directivos, tanto de los altos cargos como el personal perteneciente a cuadros intermedios y personal técnico, son elementos esenciales para la realización de un adecuado análisis en el acceso a recursos, servicios e información, identificación de las diferencias de comportamiento existentes en clave de género, interpretación de los diagnósticos o definición de actuaciones.

2.2.4. El Documento de Orientaciones Estratégicas G+

Dentro del modelo estratégico descrito: identificación-clasificación-compromiso-resultados, el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) es considerado como una oportunidad para:

- Reflexionar en profundidad sobre la inclusión de la dimensión género en el trabajo ordinario de cada programa presupuestario.
- Sistematizar y codificar la información.
- Trazar una ruta que ayude a concretar actuaciones, a aprender y a acumular conocimiento y experiencia.

El DOE G+ adopta en su elaboración una metodología abierta y participativa que persigue fomentar el compromiso del personal directamente implicado en el diseño, elaboración, gestión y evaluación de la política presupuestaria y tiene la consideración de una herramienta interna útil para cada centro directivo, trascendiendo el carácter meramente formal de la elaboración de un documento. El Documento de Orientaciones Estratégicas plantea una dinámica de proceso que induce al centro directivo a mejorar el conocimiento que tiene sobre sus oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas.

En este sentido ya se cuenta con importantes factores críticos de éxito, fortalezas con las que se dispone para avanzar en la institucionalización de la dimensión de género en el conjunto del proceso presupuestario: Voluntad decidida, Valorización del trabajo ordinario, Experiencia acumulada y Resultados a corto plazo.

Desde un punto de vista operativo conviene realizar las siguientes consideraciones:

- Cada programa presupuestario elabora un Documento de Orientaciones Estratégicas, a excepción de los catalogados como programas g0, al objeto de concretar el desarrollo y alcance de los compromisos contenidos en el Proyecto G+.
- Los compromisos asignados se planifican a corto plazo, para un periodo temporal de un año, en el marco de objetivos estratégicos a largo plazo.
- En cada compromiso se desarrollan actuaciones concretas a poner en marcha y su alcance.

- Una vez elaborados los DOE, se dan a conocer a la Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se considera la posibilidad de que ésta pueda emitir las recomendaciones que estime oportunas.
- Los centros directivos realizan un informe de progresos al objeto de dar a conocer el grado de avance en la puesta en marcha de las actuaciones que desarrollan los compromisos que tienen asumidos.



2.2.5. Metodología para el desarrollo de los compromisos de los programas presupuestarios

Metodología contenida en el Documento de Orientaciones Estratégicas, remitidas a los centros directivos para su elaboración. En este epígrafe se contemplan exclusivamente los compromisos correspondientes a los programas clasificados como G+ y el compromiso relativo a la gestión de personal de los programas de Servicios Generales clasificados como g1.

Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

Cada programa G+ establece objetivos a largo plazo que orientan, con carácter general, su contribución a la política de igualdad entre hombres y mujeres. A este respecto la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la

Igualdad de Género en Andalucía, aunque no agota el campo de actuaciones susceptibles de ser desarrolladas, sí establece un marco de referencia básico y prioridades en la materia que nos ocupa.

Siguiendo un marco lógico de planificación, los objetivos de largo alcance se concretan en objetivos de carácter operativo o de corto plazo, siendo éstos los que determinan la naturaleza de las actuaciones más adecuadas para llevarlos a cabo y los que permiten definir indicadores de género relevantes para la medición de los logros conseguidos.

Preguntas:

- *¿Qué implicaciones tiene la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, para el ámbito de trabajo del programa presupuestario?*
- *¿Se han explicitado los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres para los ámbitos de trabajo de los que se ocupa el programa?*
- *Los objetivos generales propuestos ¿Han sido desarrollados de forma operativa?, ¿Está bien definido su alcance y su calendario?*
- *¿Se ha analizado la coherencia entre las actuaciones y los objetivos de igualdad propuestos?*
- *¿Se integra bien la igualdad de género en el esquema de trabajo global del programa o se han creado objetivos específicos o sectoriales sólo para mujeres?*
- *Los documentos presupuestarios en los que participa el programa, ¿Reflejan bien la labor planificada en este sentido?, ¿Son explícitos?*

Adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable sexo

Para contar con información adecuada conviene revisar el conjunto de aplicaciones informáticas, registros y otros sistemas de información que se utilizan para capturar y procesar datos relativos a personas, de forma que se incluyan datos desagregados por sexo.

Entre los instrumentos y herramientas de información que se pueden adaptar están los registros de subvenciones, aplicaciones on-line de tramitación o consulta, servicios de atención al público, encuestas de opinión sobre la calidad de los servicios, etc.

En la medida de lo posible además del sexo se solicita información básica adicional como, por ejemplo, edad y formación, que ayude a valorar con mayor acierto el perfil de las personas usuarias, beneficiarias, solicitantes,...

Preguntas:

- *¿Se ha realizado un inventario de las aplicaciones, bases de datos,... que contienen información sobre personas?*
- *¿Los sistemas de información disponibles permiten capturar la variable sexo y otras variables básicas de perfil como, por ejemplo, edad o formación?*
- *¿Las aplicaciones informáticas utilizadas permiten explotar la información que contienen en función de la variable sexo?, ¿Se cuenta con informes/listados/pantallas definidos al efecto?*
- *¿Se dispone de una relación exhaustiva de formularios en papel/electrónicos?, ¿Permiten la inclusión de variables relevantes para calibrar la dimensión de género?*

Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información

El objetivo de esta actuación es detectar y calibrar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a los recursos que la administración andaluza pone a disposición de la ciudadanía y cumplir con las obligaciones que le son propias: Acceso a la información; Difusión y divulgación; Concesión de ayudas y subvenciones; Adjudicación de los contratos; Prestación de servicios, económicas o telemática de documentos; Cumplimiento de obligaciones en el pago de tributos, tasas y precios públicos.

Las políticas no son neutrales al género, por ello se debe comprobar que las actuaciones que se diseñan no están teniendo un impacto diferenciado en hombres y mujeres, sino que aseguran un aprovechamiento equitativo por parte de ambos sexos.

Preguntas:

- *¿Se han realizado encuestas de satisfacción que permitan detectar necesidades diferenciales de utilización de los servicios/recursos entre hombres y mujeres?*
- *¿Se conoce el resultado desagregado por sexo de la concesión de nuestras líneas de ayuda/subvenciones?, ¿A qué responden las diferencias que se observan?*

- *¿Se dispone de un registro que informe del perfil de las personas asistentes a las actuaciones formativas organizadas directamente o a través de entidades colaboradoras?*
- *¿Se han revisado los pliegos de los contratos para que recojan la sensibilidad al género de las empresas que se presentan?*
- *¿Se tiene previsto revisar los requisitos de concesión de subvenciones para que recojan la sensibilidad al género de las empresas e instituciones que solicitan la ayuda?*
- *¿Se ha comprobado que los canales de información utilizados no presentan un sesgo de género?*
- *¿En las campañas de divulgación y sensibilización que se ponen en marcha se tiene en cuenta que pueden existir diferencias por sexo en el acceso a la información?*
- *¿Se ha analizado la forma de prestar los servicios públicos en relación con las necesidades diferenciales que pueden existir por razón de género?*
- *¿Se tiene en cuenta la dimensión de género para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de la ciudadanía respecto de la Administración?*
- *¿Se tiene en cuenta la dimensión de género para facilitar la implicación de mujeres y hombres en los órganos de participación ciudadana de la Junta de Andalucía?*

Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa

En este ámbito el compromiso del centro directivo se orienta a conocer más y mejor, por una parte, la realidad sobre la que despliega sus competencias identificando y explicando las desigualdades de género que se observan y, por otra, el posible impacto que la intervención pública tendrá en hombres y mujeres.

Un mejor conocimiento de la realidad hace que las políticas públicas sean más eficaces y, por tanto, que se utilicen los recursos escasos y disponibles de forma más racional. Teniendo en cuenta que cada sexo supone aproximadamente el 50% de la población, los análisis que no recojan la perspectiva de género, tendrán mayores riesgos de mostrar resultados sesgados, menos rigurosos.

La puesta en marcha de las políticas públicas puede generar un impacto indeseado en hombres y mujeres si no son capaces de identificar y dimensionar el tipo de relaciones de género que existen en el ámbito de la realidad en la que se actúa.

- *¿Tienen el mismo acceso hombres y mujeres a las tecnologías de la información?, ¿Cómo afecta esto a la política de fomento en este ámbito?*
- *¿Pueden aprovechar de igual manera las políticas de empleo que desarrolla la Junta de Andalucía tanto hombres como mujeres?*
- *¿Existe un comportamiento diferencial o se aprecian rasgos específicos en la decisión de crear empresas entre hombres y mujeres?*
- *¿Son similares las necesidades de transporte?*

La información con dimensión de género no es sólo relevante en las fases de diagnóstico y planificación, se extiende al seguimiento y evaluación, permitiendo, de este modo, aprender de la actuación pasada.

En un primer momento puede ocurrir que no se sepa dónde o cómo mirar para detectar comportamientos diferenciales entre hombres y mujeres. O bien es posible que, a priori, no se sea capaz de identificar cuáles son las relaciones causales que explican un comportamiento diferente y si éste constituye un indicio de desigualdad.

En este sentido, siempre es posible adoptar decisiones de formación en género específicas, realizar desde pequeños análisis hasta complejos estudios de diagnóstico multivariante o contar con la experiencia y conocimiento de instituciones especializadas o personas expertas.

Preguntas:

- *¿Es posible elaborar con carácter interno análisis sencillos a partir de datos disponibles?*
- *¿Se conocen estudios sobre relaciones de género publicados recientemente?*
- *¿Se puede crear una base documental específica de artículos, publicaciones, webs,... sobre género que nos aporten conocimientos específicos de la materia que trabajamos?*
- *¿Se conoce y se hace uso del asesoramiento que proporciona la Unidad de Igualdad de Género?*
- *¿Resulta conveniente consultar al Instituto de Estadística de Andalucía sobre la existencia de datos desagregados por sexo para el ámbito de estudio que nos preocupa?*
- *¿Es posible encargar al IEA una explotación específica de alguna encuesta de nuestro interés?*

- *¿Resultaría de utilidad realizar una encuesta sobre expectativas y necesidades de hombres y mujeres en nuestro ámbito de actuación?*
- *¿Sería conveniente realizar el encargo de estudios de género específicos con relación a la actividad que realiza nuestro centro directivo?*
- *¿Se ha previsto la inclusión de la perspectiva de género en los documentos de Planificación cuya elaboración está en curso o prevista?*
- *¿Se ha previsto la elaboración de protocolos orientados a incluir la perspectiva de género en los documentos de seguimiento y evaluación de nuestras actuaciones/planes?*

Construcción de indicadores relevantes al género

Contar con indicadores es una condición imprescindible para aprender, ayudan a mirar, a diagnosticar, a dimensionar y, sobre todo, a valorar si se ha conseguido o no el éxito perseguido.

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

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

En definitiva, la construcción de indicadores:

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

Hasta el momento se ha hecho mucho hincapié en la necesidad de contar con la desagregación por sexo de todos los indicadores presupuestarios y el esfuerzo realizado ha contribuido a sacar a la luz patrones de desigualdad no identificados y que se ocultaban por el efecto de la agregación.

Los indicadores de género no son diferentes del resto de indicadores, tienen la misma naturaleza y problemática. Según esto su construcción debe fundamentarse en un buen conocimiento de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y de la voluntad de establecer el consenso acerca de qué metas queremos alcanzar y mediante qué instrumentos.

Preguntas:

- *¿Los objetivos de igualdad planteados concretan su alcance?, ¿Se han establecido metas, referencias cuantitativas?*
- *¿Se dispone de indicadores coherentes con los objetivos de igualdad que se han definido?*
- *¿Están todos los indicadores relativos a personas desagregados por sexo?*
- *¿Se tiene información suficiente para construir aquellos indicadores que son más relevantes?*
- *¿Se ha establecido un procedimiento de construcción de indicadores que permita su sostenibilidad en el tiempo?, ¿Están bien definidos y sistematizados (descripción, fuentes, origen...) en documentos de trabajo?*

Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto

Para la consecución de la efectiva transversalización del enfoque de género en el presupuesto público es imprescindible ofertar formación específica en género al personal competente en su elaboración y gestión.

La mejora de los conocimientos y habilidades del personal del centro directivo, además de reforzar una actitud positiva al cambio de paradigma, es fundamental para la identificación de necesidades, el diseño y planificación de actuaciones con perspectiva de género y la construcción de indicadores relevantes al género.

La formación en género tiene una parte general o básica y otra muy específica del área de trabajo de cada programa presupuestario. Si bien, en el primer caso, es posible encontrar con cierta facilidad formación genérica sobre conceptos básicos o procedimientos de análisis más o menos estandarizados, cada centro directivo tendrá que adoptar una actitud proactiva para desarrollar actuaciones propias (específicas de su actividad) que satisfagan sus necesidades de formación específica:

1. Tecnologías de la información y género.
2. Desarrollos urbanísticos, modelos de ciudad y género.
3. Tributación desde una perspectiva de género.
4. Relaciones de género en el mercado de trabajo.

Preguntas:

- *¿Se ha establecido cuál debería ser nuestro objetivo en este ámbito?*
- *¿Se conocen las necesidades formativas de nuestro personal en este ámbito?*
- *¿Se fomenta o facilita la formación en género de nuestro personal?*
- *¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de planificar las actuaciones de formación?*
- *¿Es posible organizar alguna conferencia de sensibilización sobre género para personal encargado del diseño, seguimiento y evaluación de las actuaciones?*
- *¿Existe una oferta de formación básica que se ajuste a las necesidades de nuestro centro directivo?*
- *¿Se disponen de materiales didácticos?, ¿Es necesaria la elaboración de materiales específicos?*
- *¿Se fomenta la publicación de artículos por parte de nuestro personal sobre las vinculaciones de nuestra actividad con las relaciones de género?*
- *¿Se difunde entre el personal estudios, trabajos, artículos, informes publicados sobre este tema?*
- *¿Se dispone de un espacio en la intranet donde volcar información documental, jornadas, conferencias sobre género dirigido a nuestro personal?*

Análisis de actuaciones que afectan diferencialmente a hombres y mujeres en la gestión del personal de las Consejerías y Agencias Administrativas

El análisis de las actuaciones relativas a gestión de personal es un compromiso que debería ser asumido por la totalidad de los programas presupuestarios, sin embargo, en la práctica son, por lo general, los Programas presupuestarios de Servicios Generales los que asumen un papel protagonista en este ámbito. Por esta razón, este compromiso se tiene en cuenta solamente por los Programas de Servicios Generales dado que, por lo general, los centros directivos que los definen y ejecutan son los competentes en la gestión de recursos humanos.

Desde esta posición se realiza una labor de impulso de iniciativas a varios niveles:

1. Acceso a los puestos y promoción.
2. Conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Aspectos formativos.
4. Sensibilización sobre corresponsabilidad en el ámbito privado.

Preguntas:

- *¿Los Cuadros Directivos son sensibles al género, están comprometidos y tienen la formación suficiente para implementar una organización del trabajo que mejore su propia conciliación y la de las personas que tienen a su cargo? ¿Se puede fomentar esta sensibilidad?*
- *¿Se han analizado los datos de composición de la plantilla, su estructura y rotación? ¿Es necesario tomar alguna medida al respecto?*
- *¿Se observan diferencias en el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres? ¿A qué puede deberse?*
- *¿Se ha analizado el número de hombres y mujeres que solicitan reducción de jornada u otros permisos por cuidado de menores; Permisos de paternidad y maternidad...?*
- *¿Conviene dedicar una parte de la asignación presupuestaria a la creación de infraestructuras que faciliten la conciliación familiar y laboral, como Centros Socioeducativos/ Escuelas Infantiles o Ludotecas?*
- *¿Resultaría útil desarrollar prácticas organizativas más eficaces?, ¿Horario de convocatoria a reuniones?, ¿Sistema de compensación horaria? ¿Mejorar la planificación que haga posible la reducción de horas extraordinarias?...*
- *¿Tenemos datos sobre las personas que acuden a los cursos organizados por la Consejería/Agencia?, ¿Podemos explicar las diferencias observadas?, ¿Existen diferencias en las necesidades de formación de hombres y mujeres?*
- *¿Se pueden organizar acciones formativas sobre la incorporación de la perspectiva de género en materias específicas de la Consejería/Agencia?*
- *¿Es posible organizar alguna jornada o conferencia de sensibilización a mandos intermedios para impulsar el proceso de adopción de la dimensión género en su trabajo habitual?*

- *De la misma forma que se favorece el deporte o la creación artística en nuestros centros de trabajo, ¿Podrían ponerse en marcha campañas en la que se anime a incrementar la corresponsabilidad de nuestro personal en el ámbito privado o a combatir estereotipos de género?*

2.2.6. Valoración preliminar de la elaboración de los DOE 2009

Como se ha dicho el Documento de Orientaciones Estratégicas supone un paso más en el desarrollo de la estrategia a seguir para hacer efectivo el objetivo de elaborar unos presupuestos sensibles a las desigualdades entre los hombres y mujeres andaluzas, explicitando la forma en que cada uno de los programas presupuestarios va a llevar a cabo los compromisos que establece el Proyecto G+.

Los DOE han sido remitidos, para su conocimiento, a la *Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía* por la totalidad de los programas presupuestarios, lo que pone de manifiesto una predisposición positiva por parte de todos los centros directivos. En concreto han sido recibidos 138 DOE G+ (los programas clasificados como g0 se exceptúan de su elaboración) que están siendo valorados por parte del Secretariado Permanente de la Comisión. En la actualidad ha concluido la fase de valoración de los Programas catalogados como G+ -los que tienen un marcado liderazgo en esta iniciativa- por lo que a continuación se expondrán, con carácter general, algunas de las conclusiones más importantes.

Para el análisis de los DOE G+ se han tenido en cuenta, entre otros elementos de evaluación, aspectos tales como: la normativa en materia de igualdad, en especial, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción para la Igualdad de Género en Andalucía, los compromisos asumidos para la presente legislatura en el Discurso de Investidura del Presidente, las funciones que prevé el Decreto de estructura orgánica de las Consejerías, la documentación procedente de los programas operativos de Fondos Europeos, la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013 y la planificación de carácter sectorial.

La valoración se pronuncia y ofrece recomendaciones desde dos perspectivas: una primera puramente formal y otra relativa al contenido de la propuesta.

En lo referente a las consideraciones formales de los DOE, se comprueba si los programas han tenido en cuenta todos los compromisos propios de su clasificación en la escala G+, así como si las actuaciones diseñadas y planificadas en el

Documento de Orientaciones Estratégicas son concretas y están acotadas en el tiempo, buscando que este instrumento dote al centro directivo de un cronograma de actuaciones relevantes de carácter anual.

En lo relativo a los aspectos de fondo o contenido, desde el punto de vista presupuestario se contempla la naturaleza, dimensión y alcance del programa presupuestario a partir de su clasificación económica y funcional, lo que permite identificar rasgos distintivos: programa inversor, programa con elevado gasto corriente derivado de la prestación de servicios públicos, con recursos destinados a ayudas o subvenciones públicas, que realice conciertos con entidades públicas y privadas o que cuente con un elevado volumen de recursos. Para el análisis de esta dimensión se aplican criterios de pertinencia, coherencia, relevancia y sostenibilidad.

La *pertinencia* está orientada a determinar si el contenido del Documento de Orientaciones Estratégicas sirve para avanzar en el objetivo de mejorar las cotas de igualdad real entre hombres y mujeres.

La *coherencia* interna entre los compromisos abarca aspectos tales como: medidas no contradictorias, indicadores relacionados con los objetivos planteados, actuaciones derivadas de los objetivos o el refuerzo cruzado entre áreas estratégicas. Así, no sería coherente plantear un análisis del acceso a los recursos si por ejemplo, previamente no se han adaptado las herramientas de información interna para la inclusión de la variable sexo.

Por su parte la *relevancia* de los compromisos se refiere a la relación existente entre los objetivos y actuaciones propuestos con la posición del programa presupuestario dentro de la escala G+, con su dimensión presupuestaria y con su carácter estratégico.

La *sostenibilidad* guarda relación con los mecanismos que se proponen para que el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los anteproyectos de presupuesto de los centros de las distintas Secciones presupuestarias garantice su continuidad, entre ellos: asignación de personas responsables, dinámica de participación interna, control de progresos y revisiones intermedias o creación de un cuadro de mando de indicadores de género.

Con carácter general, del examen preliminar de los documentos correspondientes a los programas G+ se desprende que se ha respetado y enriquecido la metodología aportada y los documentos cumplen con los requisitos formales

establecidos, aunque en algunos casos se hace necesario concretar con mayor detalle la planificación indicativa de las actuaciones para el próximo año.

Desde el punto de vista del contenido, las recomendaciones básicamente se orientan a la mejora de los mecanismos de control interno y la introducción de un mayor número de indicadores de género relacionados con los objetivos.

A continuación se realiza un avance de la valoración general del contenido de los Documentos de Orientaciones Estratégicas correspondientes a los programas presupuestarios clasificados como G+ para cada uno de los seis compromisos que estos programas presupuestarios tienen asumidos.

A. Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

En la definición de los objetivos estratégicos buena parte de los programas presupuestarios hacen referencia a la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recogiendo sus mandatos en aspectos tales como: la Igualdad en la Educación, la Igualdad en el Empleo, la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social, las Políticas de promoción y atención a las mujeres y la participación social, política y económica.

Existen programas que presentan dificultad en el establecimiento de objetivos específicos por encontrarse en una fase avanzada de diagnóstico no concluida, en estos casos se asume el compromiso a corto plazo de la definición de objetivos estratégicos mejor informados.

Por otra parte, se observa que hay que seguir avanzando en la concreción de objetivos operativos para el año 2009 en función del ámbito competencial específico de cada programa.

Como buena práctica para este compromiso, se ha seleccionado la correspondiente al Documento de Orientaciones Estratégicas de los programas presupuestarios de la Consejería de Educación, ya que pone en conexión la Planificación Sectorial propia con el desarrollo de las actuaciones contenidas en el DOE (Ley de Educación de Andalucía, I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas).

Buena Práctica 1

Consejería de Educación

Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

La actividad de la Consejería de Educación se orienta al cumplimiento del principio del sistema educativo andaluz recogido en el **artículo 4.1 e)** de la LEA: "Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo", así como del objetivo expresado en el **artículo 5 i)** de la LEA: "Promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no-violencia y la igualdad entre hombres y mujeres".

Plan de Igualdad

El 2 de noviembre de 2005, el Consejo de Gobierno aprueba el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, con el que se pretende establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

La Orden de 15 de mayo de 2006 (BOJA de 25 de mayo de 2006) regula y desarrolla las actuaciones y medidas establecidas en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Objetivos:

- Facilitar un mayor conocimiento de las diferencias entre niños y niñas, hombres y mujeres, que permita evitar y corregir las discriminaciones que de aquéllas se derivan, así como favorecer las relaciones basadas en el reconocimiento y la libertad de elección.
- Promover condiciones escolares que favorezcan prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- Fomentar el cambio en las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal.
- Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares de tal modo que se ofrezcan a niños y niñas y jóvenes modelos de actuación diversos, equipotentes y no estereotipados.

Plan de Familia

El segundo grupo de objetivos para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres están relacionados con las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los ciudadanos.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, determina en su artículo 37.2 que se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por su parte, el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, reconocía la necesidad de que las Instituciones Públicas asuman muchos de los servicios que actualmente prestan las familias, estableciendo medidas, servicios y ayudas al objeto de facilitar que las mujeres y hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen, y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

En ese sentido, el número 2 del segundo artículo del citado Decreto, establece como una de sus finalidades “asegurar que las mujeres y hombres puedan conciliar la vida laboral y familiar”. El capítulo V determina un conjunto de medidas a desarrollar en el ámbito educativo, que son la base del Plan de Apertura de Centros: ampliación del horario de los centros de tal manera que los centros docentes públicos de Andalucía podrán abrir sus instalaciones desde las 7,30 hasta las 18 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16 horas, y las instalaciones deportivas y recreativas de los mismos permanecerán abiertas para su uso público, fuera del horario anterior, hasta las 20 horas en los días lectivos, y desde las 8 hasta las 20 horas durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto.

B. Adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo

La práctica totalidad de los programas presupuestarios avanzan en sus DOE que tienen prevista la desagregación por sexo de sus herramientas de información, si bien se observa la necesidad de realizar un censo de aplicaciones de captura y análisis de la información y de los formularios que manejan y que deben ser adaptados.

Como buena práctica para este compromiso, se ha seleccionado la correspondiente al Documento de Orientaciones Estratégicas del Programa presupuestario *45C Promoción Cultural y Artes Escénicas* perteneciente a la Consejería de Cultura, por la relación exhaustiva que realiza de las herramientas informáticas objeto de adaptación a lo largo del año 2009.

Buena Práctica 2

Consejería de Cultura

Adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo

Los formularios objeto de adaptación:

- Formulario correspondiente a las ayudas al desarrollo de proyectos y a la producción de obras audiovisuales. Orden de 30 de septiembre de 2005.
- Formulario correspondiente a las ayudas a la promoción de obras audiovisuales. Orden de 6 de marzo de 2006.
- Formulario correspondiente a las ayudas a la formación, perfeccionamiento y ampliación de estudios. Orden de 5 de mayo de 2006.
- Formulario correspondiente a las ayudas de actividades, fomento y promoción cultural. Orden de 28 de marzo de 2007.
- Formulario correspondiente a las subvenciones para la programación de teatro, danza, música en salas privadas de aforo reducido...

Las aplicaciones informáticas objeto de adaptación:

- Aplicación SAETA, para las ayudas al desarrollo de proyectos y a la producción de obras audiovisuales. Orden de 30 de septiembre de 2005.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las ayudas a la promoción de obras audiovisuales. Orden de 6 de marzo de 2006.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las ayudas a la formación, perfeccionamiento y ampliación de estudios. Orden de 5 de mayo de 2006.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las ayudas de actividades de fomento y promoción cultural. Orden de 28 de marzo de 2007.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las subvenciones para la programación de teatro, danza, música.

C. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información

La descripción en los DOE G+ del compromiso de análisis de actuaciones dirigidas a personas se ha caracterizado por la gran heterogeneidad de las acciones propuestas en función de las competencias que tienen asumidas y las acciones que desarrollan.

En este sentido, el DOE elaborado por la Consejería de Educación diferencia actuaciones en función de la atención al alumnado, profesorado, personal de administración y las familias en coherencia con la Ley de Educación de Andalucía.

Mientras que el correspondiente al Programa presupuestario *31E de Atención a la Infancia* de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social propone analizar el acceso de las personas a los servicios del Teléfono de Información General en materia de Infancia.

Otras actuaciones dirigidas a personas recogidas en el DOE del Programa *41D Salud Pública y Participación* perteneciente a la Consejería de Salud son: el análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de subvenciones de promoción de la salud, las actuaciones específicas para la deshabituación del consumo de tabaco dirigidas a mujeres embarazadas o con privación de libertad o la incorporación de sistemas de información sobre Atención Sanitaria a los accidentes basados en la historia digital de salud que permita monitorizar la segregación por sexo.

Una buena práctica para este compromiso es la realizada en el Documento de Orientaciones Estratégicas del Programa presupuestario *32G Acción de Igualdad y Promoción de las Mujeres* del Instituto Andaluz de la Mujer, debido a la relevancia de las actuaciones y al alto nivel de detalle.

Buena Práctica 3

Instituto Andaluz de la Mujer

Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información

Actuación	Observaciones (Fecha)	Responsable
2.1. Análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de subvenciones/ayudas del IAM.	El análisis por sexo de las personas beneficiarias se realiza al finalizar el año una vez finalizadas las convocatorias.	Secretaría General Responsable del Servicio de Contratación
2.2. Análisis del perfil de las personas asistentes a los cursos impartidos directamente por el IAM o por entidades colaboradoras.	Al finalizar las acciones formativas se elabora un análisis del perfil de las personas asistentes.	Secretaría General
2.3. Revisión de los pliegos de los contratos para recoger la sensibilidad al género de las empresas licitadoras.	El IAM posee un modelo de tipo de pliegos donde se recoge la sensibilidad de género.	Secretaría General
2.4. Revisión de los baremos para la concesión de ayudas a empresas en función de que posean planes de igualdad.	El IAM tiene una línea de ayuda a empresas con criterios de priorización para las empresas que posean planes de igualdad. Durante el primer semestre del año los expedientes de la convocatoria se encuentran en la fase de valoración.	Secretaría General Responsable del Servicio de Contratación
2.5. Análisis de las personas que hacen uso de la tramitación telemática de subvenciones y ayudas.	El IAM posee tres líneas de subvenciones, UNIVERSIDADES, UNEM y SERVAEM; que pueden ser tramitadas de modo telemático, realizando el análisis del perfil de las personas que hacen uso del mismo al finalizar el periodo de solicitud de ayudas, durante el primer trimestre del año.	Secretaría General
2.6. Análisis del perfil de las personas usuarias del Centro de Documentación María Zambrano y de las Bibliotecas Provinciales.	A final del año se disponen de todos los datos relativos de las personas usuarias del Centro de Documentación, al objeto de incluirlo en el Informe 8 de Marzo.	Gabinete de Estudios y Programas
2.7. Análisis de las diferencias que pueden existir en el acceso a la información en las campañas de divulgación y sensibilización puestas en marcha.	Al finalizar el año se realiza el análisis de las diferencias en el acceso a la información en las campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a toda la sociedad, ya que la desigualdad en género afecta a la totalidad de la sociedad.	Gabinete de Estudios y Programas

D. Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de desigualdad de género en el ámbito del programa

Son muchos los estudios y análisis que los centros directivos plantean realizar para incorporar la dimensión de género a la diagnosis de la realidad del ámbito objetivo de sus competencias.

Los DOE elaborados contemplan actuaciones de diversa índole: la realización de encuestas, como la propuesta por el Programa presupuestario *45C Promoción Cultural y Artes Escénicas* de la Consejería de Cultura sobre "Hábitos de consumo cultural"; el diseño de estudios específicos, como el contenido en el DOE del Programa presupuestario *31J Coordinación de Políticas Migratorias* de la Consejería de Gobernación: "Estudio sobre la mujer inmigrante en Andalucía", con especial detenimiento en los roles que asumen en función de las distintas culturas; o la explotación de datos de carácter interno obtenidos de sus fuentes propias de información, como el caso del Programa presupuestario *14B Administración de Justicia* de la Consejería de Justicia y Administración Pública sobre los datos estadísticos ofrecidos por las memorias anuales de los SAVA y de los Equipos Psicosociales.

Como buena práctica para este compromiso se destaca la realizada por el Programa presupuestario *61C Planificación Económica* de la Consejería de Economía y Hacienda, debido a la concreción de las acciones y la relevancia de los aspectos objeto de estudio.

Buena Práctica 4

Consejería de Economía y Hacienda

Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de desigualdad de género en el ámbito del programa

La Dirección General de Planificación realiza las siguientes actuaciones, a fin de conocer mejor la realidad y poder hacer efectivas sus competencias:

1. Convenios de Colaboración con Universidades, para la realización de estudios sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en los costes laborales y otros aspectos relacionados con el género, tales como discriminación salarial, acceso al mercado de trabajo, entre otros. Durante el ejercicio 2008 se va a llevar a cabo el convenio de colaboración entre la Consejería de Economía y Hacienda, la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona y la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, para la elaboración de un estudio que cuantifique las diferencias de coste laboral unitario por sexo y de sus componentes, para las empresas en Andalucía.
2. Explotación interna de los datos provenientes de INDECO para la realización de los informes de seguimiento anuales, y de los informes de evaluación del anterior documento de planificación denominado Plan Económico Andalucía Siglo XXI. Asimismo se llevará a cabo el seguimiento específico de la prioridad horizontal **“Igualdad de Oportunidades”**, teniendo como base los indicadores del sistema INDECO.

E. Construcción de indicadores relevantes al género

Lo que define la relevancia de los indicadores de género es que aporten información útil para monitorizar los objetivos previamente definidos. En este sentido, la mayoría de los programas presupuestarios muestra un alto compromiso en sus DOE para avanzar en la definición de indicadores presupuestarios que contemplen la dimensión de género. Adicionalmente, en coherencia con ello se demanda formación específica sobre la construcción de indicadores pertinentes y relevantes.

Con respecto a este compromiso, se ha seleccionado como buena práctica la desarrollada en el Documento de Orientaciones Estratégicas del Programa 72A *Emprendedores y Desarrollo* de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, debido a la relación de los indicadores de género con los objetivos del programa, así como a la incorporación de indicadores de recursos, realización, resultados y calidad.

Buena Práctica 5

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

Construcción de indicadores relevantes al género

Objetivo Operativo 4: *Actuaciones e indicadores*

Mejorar la formación de la mujer en materia de emprender e innovar.

Acciones para incrementar el número de mujeres que participan en los cursos de formación en materia de emprender e innovar. 2009-2010

Definir y elaborar módulos específicos en materia de género, para los distintos cursos en materia de emprender e innovar. 2009

Indicador Recursos

- Recursos humanos destinados a la realización de formación de la mujer en materia de emprender e innovar: número de personas, cualificación profesional, adecuación y suficiencia.
- Recursos económicos destinados a la realización de formación de la mujer en materia de emprender e innovar: procedencia de los fondos, adecuación y suficiencia.
- Recursos materiales destinados a la realización de formación de la mujer en materia de emprender e innovar (instalaciones, programas informáticos, etc.): número, características, adecuación y suficiencia.

Indicador Realización

- Número de acciones de formación realizadas.
- Número de mujeres participantes en las acciones de formación realizadas.
- Perfil de las mujeres que participan en la formación: procedencia social, económica, cultural, étnica y geográfica.

Indicador Resultados

- Número de empresas nuevas que surgen a raíz de las acciones de formación realizadas.
- Nivel de cobertura de las acciones de formación realizadas, diferencia entre solicitudes de participación y plazas disponibles.

Indicador Calidad

- Nivel de satisfacción de las personas participantes con las acciones de formación realizadas.
- Nivel de adecuación de los contenidos, medios y materiales empleados en las acciones de formación realizadas.
- Número de colaboraciones con otras entidades.

F. Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto

Se contempla en los Documentos de Orientaciones Estratégicas elaborados por los diferentes centros directivos una demanda generalizada de formación especializada en género, tanto para el personal técnico de los servicios como para el personal de alta dirección.

Este reconocimiento constituye un buen indicador de la creciente sensibilidad hacia el proyecto y la necesidad de tener mejores herramientas y conocimientos para evaluar la incidencia de las relaciones de género en los servicios que se prestan y los impactos desde la perspectiva de género que tienen las políticas públicas promovidas por la Administración de la Junta de Andalucía.

Como buena práctica para este compromiso, se ha elegido la correspondiente al Programa presupuestario *41D Salud Pública y Participación* de la Consejería de Salud por la concreción de las actuaciones, por tratarse de formación específica en materia de igualdad de género en función del ámbito concreto (Violencia de género, Plan integral para la inmigración en Andalucía,...) y por estar acotadas en el tiempo.

Buena Práctica 6

Consejería de Salud

Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto

ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLANES INTEGRALES DE SALUD (PIII)

ACTUACIÓN	FECHA
Prevista la realización en octubre de 2008 de unas Jornadas con profesionales implicados en el Plan Integral de Tabaquismo, sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan.	2008
Elaboración de una Guía Metodológica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género, de forma transversal, a los Planes Integrales de Salud.	2008
Implantación de una Guía Metodológica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género, de forma transversal, a los Planes Integrales de Salud.	2009

MALOS TRATOS. VIOLENCIA DE GÉNERO

ACTUACIÓN	FECHA
Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres: Constitución e incorporación de profesionales sanitarios con formación en violencia desde la perspectiva de género para el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades formativas.	2008-2009
Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres: Actividades de sensibilización y formación con perspectiva de género dirigidas a todo el personal del Sistema Sanitario Público Andaluz, para mejorar la atención a la violencia de género.	2008-2009
Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres: Edición de materiales formativos con perspectiva de género, para mejorar la atención a la violencia de género.	2008-2009

PLAN INTEGRAL DE ATENCIÓN A LA ACCIDENTABILIDAD EN ANDALUCÍA (PIAA)

ACTUACIÓN	FECHA
Celebración de una Jornada sobre Estrategias de Intervención en prevención de accidentes de tráfico en jóvenes en el ámbito local con perspectiva de género.	2008-2009

IMPULSO DE LA ACCIÓN LOCAL Y COMUNITARIA

ACTUACIÓN	FECHA
Curso de formación a técnicos/as del proyecto en acción local, con perspectiva de género.	2008

II PLAN INTEGRAL PARA LA INMIGRACIÓN DE ANDALUCÍA

ACTUACIÓN	FECHA
Jornada anual de inmigración-salud, con perspectiva de género, para la puesta en común de diferentes experiencias que sirvan de contenidos de formación.	2009

PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN PERINATAL EN ANDALUCÍA (PHAPA)

ACTUACIÓN	FECHA
Curso de formación de formadores en la Escuela Andaluza de Salud Pública del proyecto PHAPA.	2009

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE PARTICIPACIÓN EN SALUD

ACTUACIÓN	FECHA
Celebración de un Taller de formación de Ayuda Mutua en Salud: Proyecto PROMUSA, con perspectiva de género.	2009

PROGRAMA VIH-SIDA

ACTUACIÓN	FECHA
Desarrollo del plan de formación de formadores al resto de los profesionales de sus respectivos centros sanitarios.	2008-2009