



Avanzar en igualdad a través del presupuesto público

El presupuesto público se ha revelado como el instrumento idóneo para la integración del género en las políticas públicas, ya que su carácter horizontal asegura la transversalidad de este enfoque en todas las actuaciones y permite orientarlas hacia la igualdad. Además, esta estrategia permite poner el presupuesto al servicio directo de las necesidades de las personas, prestando especial atención a las diferencias entre hombres y mujeres; contribuye a mejorar la calidad de la gestión pública del presupuesto y de los servicios asociados, permite identificar situaciones de desigualdad, potencia la rendición de cuentas y la toma de conciencia de la responsabilidad pública en las instituciones.

La Comunidad Autónoma de Andalucía viene desarrollando desde el año 2003 la estrategia de Presupuestos con perspectiva de género, iniciativa que se ha convertido en una experiencia de referencia tanto en el nivel nacional como internacional. Con un enfoque gradual y constante, la Administración andaluza ha desarrollado una estrategia propia que responde a las particularidades de sus instrumentos presupuestarios y a las necesidades de la propia organización.

El presente capítulo recoge los avances habidos durante el último año en la aplicación de la estrategia de integración de la perspectiva de género en el presupuesto público de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se divide en dos apartados:

- En el primero, se resumen los aspectos principales de la evolución del Proyecto G+, la metodología de trabajo desarrollada específicamente en el seno de la Administración andaluza para impulsar la estrategia de presupuestos con perspectiva de género. Tras los primeros años de lanzamiento, esta iniciativa se consolida como metodología de trabajo propia. Este año resulta de especial novedad la presentación del Fondo G+, un fondo de incentivos para el desarrollo de esta estrategia.
- En el segundo apartado, se destaca otro hecho de especial relevancia para la sostenibilidad de la iniciativa en el seno de la Administración. Se trata de la elaboración del Decreto de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por

el que se regula su funcionamiento interno; lo que le da el respaldo definitivo al papel que juega esta Comisión en el proceso de presupuesto en enfoque de género.

2. 1. LA CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO G+ COMO METODOLOGÍA DE TRABAJO EN PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por tercer año consecutivo se ha seguido desarrollando el Proyecto G+ en la Administración de la Junta de Andalucía. En las páginas siguientes, se recoge un resumen de los aspectos más importantes de esta metodología así como una descripción de las novedades que se han producido en su aplicación durante el último año, tanto en lo que se refiere a la evolución de la estrategia de elaboración de presupuestos con perspectiva de género en las Consejerías y Centros Directivos como en lo que tiene que ver con el propio Presupuesto para el año 2010.

2.1.1. El Proyecto G+

¿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.

Los objetivos específicos del Proyecto G+ son:

- Objetivo 1. Adoptar un sistema de gestión de cambio cultural que permita avanzar en la asunción de valores organizacionales que prestigien los análisis de impacto de género, como herramienta destinada a garantizar los derechos e intereses de hombres y mujeres.
- Objetivo 2. Definir instrumentos de análisis que permitan la identificación de obstáculos a la igualdad de género en el ámbito de la realidad sobre el que el programa actúa.
- Objetivo 3. Desarrollar estrategias sencillas y de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios y su evolución temporal.

- Objetivo 4. Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden llegar a ser motores de convergencia en igualdad de género.
- Objetivo 5. Diseñar una metodología eficiente que facilite la incorporación de la perspectiva de género al entorno de gestión ordinaria de los centros directivos, en el marco del proceso de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En suma, se trata de 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.

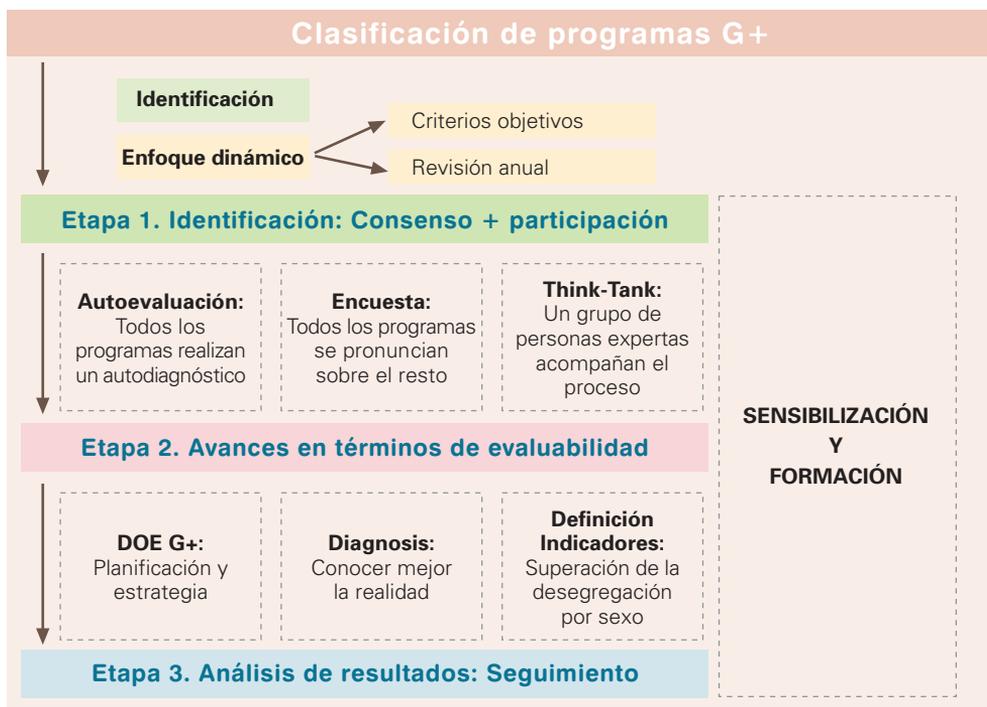
Se convocó, asimismo, un grupo de trabajo ("think-tank"), formado por personas expertas en diferentes ámbitos del saber científico, técnico o profesional, que

serviera 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. Para ello, se ha trabajado 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-guía 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.

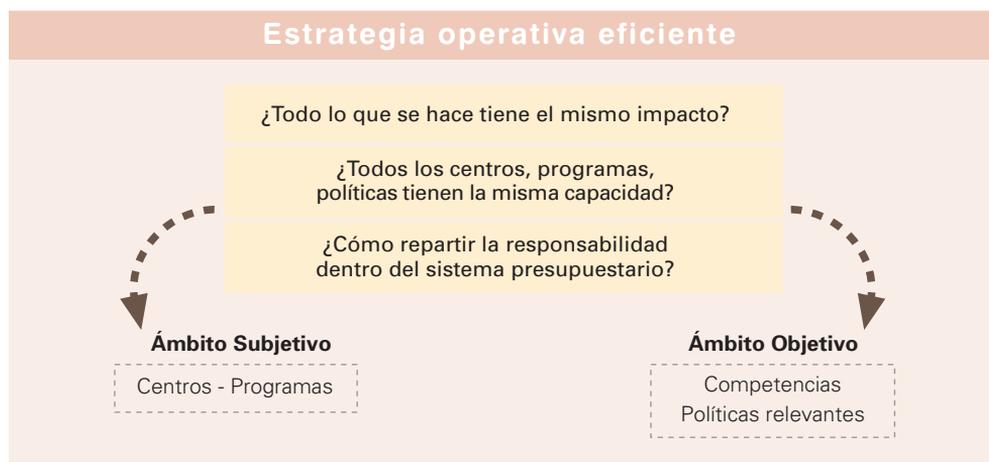
En todas las etapas del Proyecto G+ se simultanean las actuaciones descritas con una labor constante de sensibilización y formación en género dirigida al personal de alta dirección y a las personas con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.



Identificación, selección y clasificación de los programas presupuestarios

El presupuesto de la Administración andaluza es el de mayor tamaño del conjunto de Comunidades Autónomas del Estado, está gestionado por quince Consejerías a partir de un total de cuarenta secciones presupuestarias y se distribuye en ciento cuarenta y cuatro programas presupuestarios.

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.



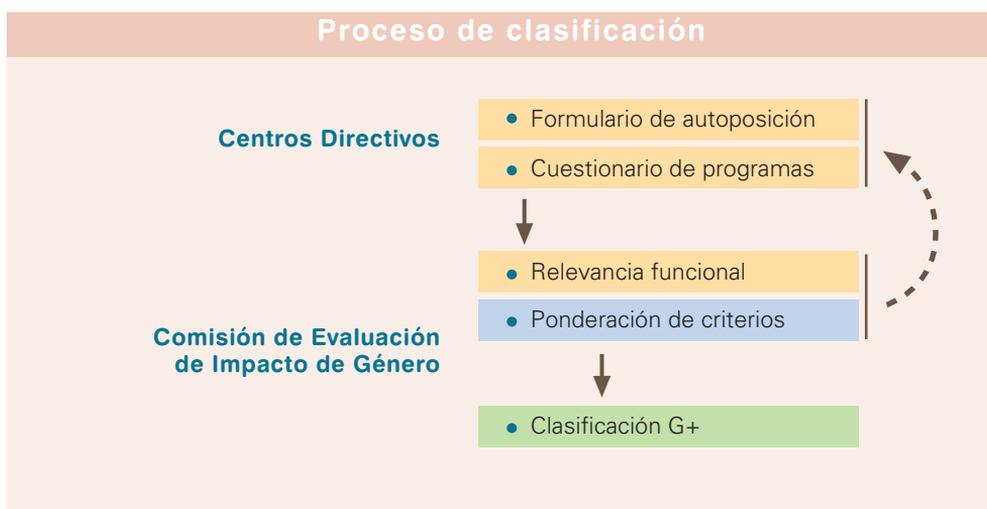
El proceso de clasificación toma como referencias básicas la sensibilidad, como medida de la incidencia directa o indirecta sobre personas, y la relevancia de cada programa calificado previamente como sensible al género. En ambos casos se realiza un análisis, tanto desde el punto de vista subjetivo como 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 CON RESPECTO A LA RELEVANCIA DE GÉNERO

| | |
|----------------------|---|
| 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.

Este proceso de clasificación cuenta con la participación activa de los Centros Directivos de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género, en un procedimiento de búsqueda de consenso 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, debido 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 año 2010, la clasificación G+ ha tomado como referencia los cambios incluidos en el Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías, y los cambios internos adicionales recogidos en los Decretos de Estructura de las diferentes Consejerías. Como consecuencia de ello, el Presupuesto ha sufrido una serie de modificaciones importantes. En primer lugar, por los cambios habidos en algunos ámbitos de competencias; más concretamente, las de Consumo y Políticas Migratorias, que se han trasladado de la Consejería de Gobernación a las de Salud y Empleo, respectivamente; y en segundo lugar, por la supresión de algunas Direcciones Generales y reordenación de varios programas presupuestarios. Para este año, la clasificación de programas contenida en la escala G+ es la siguiente:

| Escala G+ 2010 | Nº de programas |
|----------------|-----------------|
| G+ | 39 |
| G | 44 |
| g1 | 47 |
| g0 | 14 |
| Total | 144 |

Los programas presupuestarios contenidos dentro de la categoría G+ para este año 2010, ascienden a 39 programas. Una vez más hay que destacar la presencia mayoritaria de programas pertenecientes a las políticas de Servicios y Prestaciones Sociales, Educación y Promoción del Empleo.

PROGRAMAS G+ para el Presupuesto 2010

| | |
|------------|---|
| 11H | Autoridad y Asesoramiento Audiovisual |
| 14B | Administración de Justicia |
| 31B | Plan sobre Drogodependencias |
| 31E | Atención a la Infancia |
| 31F | Pensiones Asistenciales |
| 31G | Bienestar Social |
| 31J | Coordinación Políticas Migratorias |
| 31P | Servicio de Apoyo a las Familias |
| 31R | Servicios materia Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad |
| 31T | Prevención y Protección Integral con la Violencia de Género |
| 32A | Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo |
| 32B | Fomento e Igualdad en el Empleo |
| 32D | Formación para el Empleo |
| 32E | Inclusión social |
| 32F | Promoción y Servicios Juventud |
| 32G | Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres |
| 32I | Empleabilidad e Intermediación Laboral |
| 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 | Planificación y Promoción del Deporte |
| 54F | Elaboración y Difusión Estadística |
| 61K | Coordinación de Fondos Europeos y Planificación |
| 61D | Política Presupuestaria |
| 63B | Imprevistos y funciones no clasificadas |
| 71H | Desarrollo Rural |
| 72A | Emprendedores y Fomento Empresarial |
| 82B | Cooperación Internacional |

Nota: Para evitar reiteraciones los programas 31P, 32A y 41C, compartidos por varias Secciones presupuestarias, se presentan una sola vez, aunque sí deben ser considerados en el cómputo final.



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:

- Obtener información útil para el análisis que permita 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.
- 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.
- 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 tenga un efecto integral, coherente y sostenible.

Las áreas estratégicas son de dos tipos: las primeras, de carácter preparatorio, responden 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 e identificación de las desigualdades desde el punto de vista de género y
- Adaptación de fuentes de información.

En segundo lugar, las áreas centradas en el diseño de objetivos, líneas de trabajo y actuaciones, son las derivadas 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 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 lleve a reducir las divergencias en la capacidad de aprovechamiento de las oportunidades que existe 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 que 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.

Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE) G+

El Proyecto G+ se ha ido desarrollando en los últimos años en varias etapas sucesivas: identificación-clasificación-compromiso-resultados. El Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) corresponde a la etapa de la adquisición de un compromiso por parte de los centros directivos en este proceso, y supone una oportunidad para:

- Sistematizar y codificar la información relevante a género.
- Tomar conciencia de las necesidades de los centros en materia de género, tanto en lo que respecta a la formación de su personal como a los recursos de que dispone.
- Reflexionar en profundidad sobre la inclusión de la dimensión género en el trabajo ordinario de cada programa presupuestario.



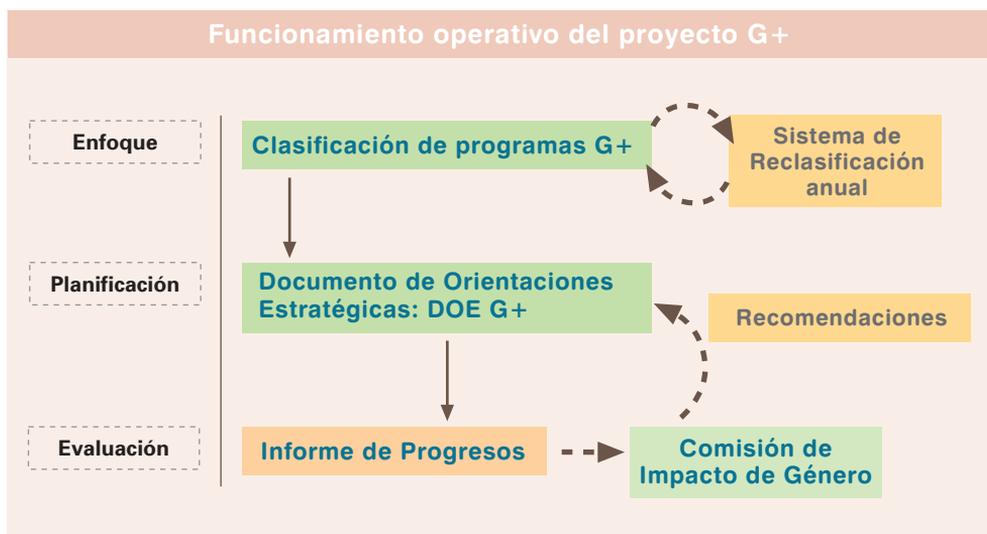
- Trazar una ruta que ayude a concretar actuaciones, a aprender y a acumular conocimiento y experiencia.

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, la administración andaluza ya 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 más alejados en el tiempo.
- En cada compromiso se desarrollan actuaciones concretas a poner en marcha y el alcance de las mismas.
- 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.



Metodología para el desarrollo de los compromisos de los programas presupuestarios

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 orienta, 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 resultados e indicadores de género relevantes para la medición de los logros conseguidos.



Adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable sexo

Para contar con información adecuada es imprescindible 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 debe solicitar información básica adicional como, por ejemplo, edad y formación, que ayude a valorar con mayor acierto el perfil de las personas usuarias, beneficiarias, solicitantes, etc.

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 y 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.

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.

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 una actuación anterior.

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 específica, realizar desde pequeños análisis hasta complejos estudios de diagnóstico multivariante o contar con la experiencia y conocimiento de instituciones especializadas o personas expertas.

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 que se persigue.

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, etc.).
- Los **indicadores de realización** informan sobre la aplicación directa de los recursos, los productos conseguidos. (Ejemplos: cursos de formación realizados para personas desempleadas, plazas en residencias de mayores, plazas de guardería, de educación infantil, etc.).

- Los **indicadores de resultados** aportan información sobre el efecto que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado. (Ejemplos: número de mujeres y hombres contratadas después de formación, inversión inducida, presencia en equipos de investigación (hombre-mujer), número de emprendedores y emprendedoras registradas, etc.).
- Los **indicadores de calidad** informan de la evaluación de los resultados desde la perspectiva de la ciudadanía. (Ejemplos: calificación sobre cumplimiento de los servicios ofertados, valoración subjetiva del servicio ofertado a hombres y a mujeres).

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.

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.

Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidos 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 disponer de 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 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

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.

Este análisis es primordial para iniciar una integración del enfoque de género hacia adentro de la administración (proceso intra-organizacional), para conocer cuáles son los puntos críticos y las propuestas de avance de género que afectan directamente al factor humano de la organización. No se trata sólo de observar y estudiar desde este enfoque los servicios que se prestan a la ciudadanía sino de pensar en qué medida la administración es igualitaria en sí misma.

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

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

Avances en el proceso de evaluación de los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE) G+

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+.

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.

Durante este año se ha seguido desarrollando el proceso de valoración de los DOE enviados por las distintas Consejerías. Como resultado de las valoraciones realizadas, se ha elaborado un documento de recomendaciones generales, que se ha hecho llegar a los distintos Centros Directivos. Una vez que los documentos han sido revisados a la luz de estas sugerencias, han sido nuevamente enviados a la Comisión de Impacto de Género, para desde ahí hacerse públicos en la página web de la Consejería de Economía y Hacienda, con el objetivo de que la ciudadanía pueda conocer cómo se está desarrollando el proceso y qué resultados intermedios se han obtenido hasta ahora.

De manera general, las recomendaciones abarcan diversos aspectos formales, metodológicos y de contenido, con el objetivo de que se elabore un documento basado en una estrategia participativa que garantice la sostenibilidad en el tiempo, un documento completo que pertenezca a la organización y que recoja el proceso a seguir. Para ello, se hace especial hincapié en la metodología de organización interna del trabajo y en los procesos de seguimiento, que permitan una valoración de cumplimiento de los objetivos previstos y la emisión de recomendaciones para la corrección de las debilidades.

Por último, se recomienda establecer canales de comunicación con la ciudadanía sobre la iniciativa y los resultados esperados: inclusión del enfoque de género en la carta de servicios, realización de un folleto electrónico donde se expliquen los objetivos y avances, etc.

La estrategia se completará este año con la elaboración de un modelo de informe de progresos, que se hará llegar a las Consejerías con el objetivo de que la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto pueda realizar una valoración intermedia del cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada centro gestor.

2.1.2. Acciones de formación, sensibilización y comunicación en el marco del Proyecto G+

Como se ha mencionado anteriormente, el proceso de presupuestos con enfoque de género es progresivo y requiere de un esfuerzo constante en el tiempo. Para movilizar todas las áreas de gobierno con el fin de hacer visible la situación diferenciada de mujeres y hombres, haciendo propuestas innovadoras e incluso reorientando políticas; es imprescindible poner en marcha acciones encaminadas a producir un **cambio cultural** en el ámbito de las relaciones de género en el seno de la Administración.

En este sentido, en el marco de la iniciativa de Presupuestos con enfoque de género, se realizan diversas actividades de formación, asesoramiento técnico, sensibilización y difusión, dirigidas al personal de la Junta de Andalucía. Así, con el fin de garantizar un nivel mínimo de conocimientos de las cuestiones de igualdad de género en la Administración, se organizan acciones de formación adaptadas a los diferentes niveles de personal y especialización; así como encuentros de asesoramiento técnico en algunas áreas específicas que así lo soliciten. Además de formaciones de tipo general sobre el ámbito de Presupuesto y Género, se imparten sesiones en las que se proporcionan nuevas formas de trabajo, procedimientos y rutinas en las áreas específicas. Estas actividades se han incluido dentro del propio proceso de formación previo a la elaboración del presupuesto, que cuenta con un numeroso alumnado de nivel técnico, directamente implicado en las tareas de elaboración y ejecución presupuestaria.

En este mismo proceso de cambio cultural, se ha desarrollado durante este año la **III Conferencia de Economía y Presupuestos en clave de Género**, organizada por la Consejería de Economía y Hacienda y celebrada en Sevilla los días 6 y 7 de mayo a la que acudieron más de 1.000 personas provenientes de entidades públicas y privadas.

El objetivo de la Conferencia fue continuar la reflexión desarrollada en las ediciones de 2006 y 2007 sobre la importancia de reforzar, desde el Presupuesto público, el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, más si cabe en el actual momento de crisis económica. En el encuentro se abordaron diversas disciplinas de especial interés para la transversalidad de género, tales como: la

ordenación del territorio, las tecnologías de la información, las nuevas formas de masculinidad, la gestión de recursos humanos y del talento empresarial, y el papel de los medios de comunicación. En las cuatro sesiones de trabajo, se analizaron las necesidades e intereses de hombres y mujeres, sus diferentes roles, oportunidades y expectativas.

Además, la Conferencia se convirtió en escaparate para otras iniciativas de presupuestos con perspectiva de género desarrolladas por otras administraciones y organismos, y así los gobiernos de Finlandia, Escocia y el Fondo para el Desarrollo de las Mujeres de Naciones Unidas (UNIFEM), con larga experiencia en materia de igualdad, presupuestos y género, expusieron los avances y desafíos pendientes para hacer un uso más efectivo de los recursos públicos existentes para la reducción de las desigualdades sociales y desequilibrios de género, así como para conseguir un mayor desarrollo económico y cohesión social.

Por último, hay que señalar los avances en el ámbito de la comunicación y la diseminación. Si bien es necesario seguir perfeccionando los instrumentos con que se cuenta para facilitar a otras instituciones y a la ciudadanía el acceso a través de Internet de la información de la estrategia de Presupuestos y Género, hay que señalar que este año se han producido importantes mejoras en el espacio web en la página de la Consejería de Economía y Hacienda. No obstante, el objetivo a medio plazo es contar con un espacio de mayor extensión y funcionalidades que se convierta en uno de los principales sitios de referencia en Internet sobre Presupuestos y Género en lengua española.

2.1.3. El Fondo G+ para el fomento de la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía

El Fondo G+ es un instrumento concebido por la Junta de Andalucía para mantener el liderazgo y continuar impulsando el compromiso con la igualdad entre los hombres y mujeres en Andalucía. Esta novedosa iniciativa cobra especial importancia en una coyuntura de crisis económica como la actual.

El Fondo viene a apoyar al Proyecto G+ anteriormente descrito, una estrategia integrada de la Junta de Andalucía para incluir la perspectiva de género en los presupuestos públicos de nuestra Comunidad.

La Consejería de Economía y Hacienda, principal impulsora de la estrategia de presupuestos con perspectiva de género, ha sido consciente desde el inicio del Proyecto G+ de que, para lograr sus objetivos, es necesario llevar a cabo un cambio cultural en la organización, y que la adecuada ejecución de la estrategia exige

un esfuerzo especial por parte de los centros directivos de la Junta de Andalucía en términos de acciones de análisis, aprendizaje, sensibilización y formación del personal con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Consejería de Economía y Hacienda considera que en el actual contexto es vital reforzar el compromiso con la igualdad y para ello ha impulsado la creación de un fondo anual para la financiación de proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Objetivos del Fondo G+

El objeto del Fondo G+ es contribuir a la financiación de proyectos liderados por los centros directivos responsables de los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía que, en última instancia, permitan fomentar la igualdad de género mediante su compromiso con el Proyecto G+, cuyo programa de trabajo comprende la estrategia de inserción de la dimensión de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.

Los proyectos propuestos por los centros directivos deben conectarse con los compromisos recogidos en el Proyecto G+ para los diversos programas presupuestarios de la Junta de Andalucía. Más específicamente, deben ir encaminados al logro de alguno de los siguientes objetivos:

- a) Potenciar aquellas iniciativas orientadas a la investigación con enfoque de género de la realidad de la ciudadanía andaluza con el fin de detectar las desigualdades que aún persisten en la esfera social, económica, política, etc. Estas iniciativas mejorarán el conocimiento del contexto en el que se actúa desde el enfoque de género, enriqueciendo la diagnosis, de modo que se optimicen los resultados presupuestarios, especialmente mediante la realización de análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, así como mediante la evaluación de la eficacia y la incidencia de los recursos presupuestarios.
- b) Fomentar el diseño de actuaciones presupuestarias con enfoque de género cuyo objeto será abordar aquellas situaciones en las que se hayan detectado brechas en la igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Favorecer el fortalecimiento de las capacidades y el conocimiento en materia de género y su relación con el proceso presupuestario por parte del personal implicado en dicho proceso, consiguiendo así un cambio cultural en la Administración andaluza que genere protocolos novedosos y rutinas de



análisis, fomente el liderazgo y mejore la gestión de recursos. Se favorecerá el desarrollo de competencias del personal también mediante el intercambio de experiencias con el personal de otras Administraciones locales, regionales, nacionales e internacionales comprometidas con estrategias similares de presupuestos con perspectiva de género.

Actividades objeto de financiación por el Fondo G+

El fondo está diseñado para financiar aquellos proyectos promovidos por uno o más centros directivos, actuando en colaboración, que comprendan actividades tales como:

1. Análisis y estudio del contexto de la realidad en la que actúan los programas presupuestarios y que permitan identificar y abordar los obstáculos a la igualdad de género en las materias que recaen bajo la competencia de estos programas.
2. Actividades de aprendizaje, sensibilización y difusión, especialmente aquellas encaminadas a la identificación e intercambio de buenas prácticas, así como al establecimiento de redes informales de colaboración con otras administraciones que apliquen los recursos presupuestarios con un enfoque de género.
3. Actividades de formación específicas que estén dirigidas al personal técnico de los centros gestores que ostenten competencias en el ámbito presupuestario y que no estén ofertadas actualmente por ningún centro directivo.
4. Actividades relacionadas con la inserción de la dimensión de género en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía, que resulten en una mejora de la organización.

El Fondo financia de manera prioritaria: las iniciativas propuestas por los centros directivos tradicionalmente comprometidos con la estrategia de presupuestos y género, los proyectos cooperativos entre centros directivos, aquellos que aporten valor añadido a sus respectivas organizaciones, los que puedan tener una aplicación directa y generar resultados visibles, sean innovadores y no dupliquen iniciativas similares ya en marcha; así como los que aporten resultados que ayuden al aprendizaje de la organización y cuyos resultados puedan incorporarse dentro de una dinámica de trabajo a largo plazo.

La convocatoria tiene carácter anual y las actividades financiadas deben ejecutarse completamente en el año natural en el que han obtenido la ayuda. Si los proyectos que solicitan financiación a la Consejería de Economía y Hacienda

podieran tener más de un año como plazo de ejecución, podrán presentarse a la convocatoria por fases bien definidas y con resultados asociados a cada fase, si bien la concesión de la ayuda a una de las fases no compromete a la Consejería de Economía y Hacienda para financiar fases subsiguientes.

En definitiva, el Fondo G+ constituye un innovador instrumento para reforzar el compromiso con la igualdad de género a través del presupuesto público en un contexto de crisis económica en el que resulta imprescindible garantizar de manera clara el mantenimiento de los esfuerzos presupuestarios más decisivos para avanzar en igualdad entre hombres y mujeres.

2.2. AVANCES EN LA COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuya creación se establece a partir de la Ley 18/2003, de Medidas Fiscales y Administrativas, y queda refrendada en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, es el órgano colegiado consultivo específico que tiene como finalidad velar para que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este año se ha producido un avance destacable en el proceso de consolidación de esta Comisión, con la elaboración¹ del Decreto que regula su funcionamiento interno, afianzándola así como órgano fundamental de participación de las diferentes Consejerías en el proceso de presupuestación con perspectiva de género.

En cuanto a su composición, es necesario señalar el carácter eminentemente participativo y paritario de este órgano ya que se requieren dos representantes, un hombre y una mujer, de cada Consejería, en consonancia con la norma de composición equilibrada recogida en los artículos 18.2 y 19.2 de la Ley 9/2007, de la Administración de la Junta de Andalucía, y de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Además, la Comisión cuenta con dos representantes del Instituto Andaluz de la Mujer y del Instituto de Estadística de Andalucía, órganos que cuentan con un estatus especial debido a la relevancia de sus competencias en lo que respecta a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Por último, hay que señalar que este órgano está adscrito a la Consejería de Economía y Hacienda, que ostenta la Presidencia y Vicepresidencia de la misma; lo que asegura que el proceso de presupuestos con perspectiva de género esté incardinado en el centro mismo de la contabilidad pública.

Según se recoge en el Decreto, las funciones correspondientes a la Comisión de Impacto de Género son:

- a) Emitir el Informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

¹ En el momento de elaboración de este informe, el Decreto se encuentra en fase final de tramitación.

- b) Promover el objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de ingresos y gastos de la Junta de Andalucía, impulsando la elaboración de anteproyectos de Presupuesto con perspectiva de género en las diversas Consejerías.
- c) Promover la realización de auditorías de género en las Consejerías, agencias y sociedades mercantiles del sector público andaluz.
- d) Impulsar la aplicación del enfoque de género en el plan de auditorías de cada ejercicio.
- e) Informar con carácter facultativo sobre cualquier asunto o materia de su competencia.
- f) Cualquier otra función que favorezca la consecución del objetivo de igualdad por razón del género en los ámbitos presupuestario y económico.

La publicación del Decreto viene a reforzar el papel que tiene la Comisión de Impacto de Género en todo el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género, y no sólo en la emisión anual del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, lo que permitirá ampliar la labor e implicación de las Consejerías y Centros Directivos en el mismo.