

Guía

PARA LA ELABORACIÓN DEL

Documento de Orientaciones Estratégicas

DOE.G+



JUNTA DE ANDALUCÍA



PRESUPUESTO CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

Índice

1. Presentación

2. Preguntas frecuentes sobre el **DOE.G+**

3. Áreas del **DOE.G+**

Área 1. Diagnóstico de género sobre las áreas de competencia del programa

Área 2. Objetivos para alcanzar la igualdad de género en el ámbito del programa

Área 3. Análisis de actuaciones presupuestarias

Área 4. Indicadores de género

Área 5. Adaptación de las herramientas de información del centro directivo

Área 6. Formación en materia de género del personal

4. Instrumentos para el seguimiento del **DOE.G+**

4.1. Coordinación y seguimiento

4.2. Coherencia de la documentación presupuestaria

5. Notas

6. Referencias bibliográficas

Anexo. Formulario de cumplimentación del **DOE.G+**

Edita:

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.
Junta de Andalucía

Diseño y maquetación:

CKL Comunicaciones S. Coop. And.

Depósito Legal: SE 430-2018

Sevilla, Andalucía, España

1. Presentación

Los **Presupuestos con perspectiva de género** (PPG) de la Junta de Andalucía tiene como finalidad integrar la dimensión de género en la elaboración, ejecución y evaluación de la política presupuestaria, en el marco del cumplimiento con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los PPG constituyen una poderosa herramienta para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres a través del cumplimiento de la normativa de igualdad en el territorio andaluz.

Tras años de implementación del **Programa G+**, como metodología de trabajo para el avance de la igualdad a través de las actuaciones de política presupuestaria, las Auditorías de presupuesto y género (APG) se diseñan para evaluar el grado de integración de género tanto en la elaboración como en la ejecución del Presupuesto de los programas presupuestarios y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, analizando la pertinencia y relevancia de las actuaciones y su crédito asociado de manera desagregada.

La realización de auditorías de género de la Junta de Andalucía se impulsa y desarrolla por mandato expreso del artículo 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por el que se aprueban medidas fiscales y administrativas. El desarrollo de estas evaluaciones se alinea con el cumplimiento de la normativa de igualdad y su transposición a la política presupuestaria, a través del aprendizaje continuo y del avance en la rendición de cuentas sobre la igualdad de género.

El proceso de auditoría tiene carácter participativo, mediante reuniones con los equipos técnicos de los programas y la consideración de las alegaciones que los programas y entidades realizan al Informe provisional de Auditoría. Finalmente, la Dirección General de Presupuestos eleva el Informe definitivo de Auditoría a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para su toma de consideración. Este Informe definitivo recoge una serie de recomendaciones específicas para el programa o entidad, dentro de un concepto de evaluación sumativa y de mejora continua.

1. Presentación

Los programas y entidades auditadas deben elaborar un Documento de Orientaciones Estratégicas (**DOE.G+**) que recoja las acciones y medidas que dan cumplimiento a las recomendaciones contenidas en los Informes de auditoría. La presente Guía está pensada para orientar a los centros directivos en el diseño del citado documento.

La Guía se compone de tres partes:

- La primera responde a qué es el **DOE.G+** y para qué se utiliza.
- La segunda parte desarrolla la estructura del documento y cada una de las áreas que lo componen. Esta explicación se acompaña de ejemplos ilustrativos e indicaciones para el personal responsable de los programas presupuestarios o entidades instrumentales sobre cómo definir y enfrentarse a cada una de las áreas específicas.
- Finalmente, se presenta un anexo con el formulario del Documento de Orientaciones Estratégicas que se ha de seguir para que el conjunto de ejercicios de planificación se encardenen de forma homogénea atendiendo a los requerimientos básicos establecidos. Esto es importante dado que estos documentos se pondrán a disposición de la ciudadanía para general conocimiento.

2. Preguntas frecuentes

sobre el **DOE.G+**

Qué es el **DOE.G+**

El Documento de Orientaciones Estratégicas (**DOE.G+**) es una herramienta en la que se concretan las medidas que el programa o entidad auditada va a llevar a cabo para dar respuesta a las recomendaciones contenidas en el Informe de Auditoría, que se emite tras someterse a una Auditoría de Presupuesto y Género, en cumplimiento del mandato establecido por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su artículo 8.2.

Las medidas que se definan en el **DOE.G+** deben estar orientadas a lograr que el presupuesto de cada programa presupuestario o entidad sea un elemento activo en el avance de la igualdad de género en Andalucía, en desarrollo de los preceptos recogidos en la ley precitada, evitando que se perpetúen los estereotipos y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

El **DOE.G+** se compone de seis áreas que son condiciones necesarias para integrar la dimensión de género en el programa presupuestario o entidad instrumental. La redacción de este documento conlleva un

proceso de reflexión y concreción sobre cada una de ellas, especificando acciones que se correspondan con las recomendaciones recibidas. Este documento también debe incluir instrumentos que faciliten el seguimiento y la coordinación de las actuaciones contenidas en él.

Quien elabora el **DOE.G+**

El **DOE.G+** es elaborado por el centro directivo o entidad destinaria del Informe de Auditoría.

Su impulso y supervisión recae en la persona que ostenta la dirección del centro directivo en el marco de las funciones que para ese órgano establece el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano con competencias equivalentes. En el caso de las entidades instrumentales auditadas, la persona que ha de impulsar y supervisar el **DOE.G+** es quien ostenta la Dirección Gerencia de la entidad instrumental, o figura equivalente.

La reflexión que conlleva la elaboración del **DOE.G+** requiere, necesariamente, ser compartida por el personal responsable de la planificación presupuestaria del centro directivo o entidad instrumental, tanto el personal directivo (cargos intermedios) como el personal técnico. La elaboración del documento, por su carácter transversal, debería ser el resultado de un proceso participativo orientado a objetivos concretos.

2. Preguntas frecuentes

sobre el **DOE.G+**

Cuándo se elabora y cuál es su alcance temporal

Para la redacción del **DOE.G+**, el centro directivo dispone de un plazo de dos meses contados a partir de la recepción del oficio emitido por la Dirección General de Presupuestos requiriendo su elaboración.

El alcance temporal del **DOE.G+** debe consignarse en el propio documento y no será superior al tiempo necesario para dar cumplimiento a las acciones que respondan a las recomendaciones de la auditoría. En todo caso se buscará coherencia con los periodos temporales fijados en la planificación sectorial significativa para el área competencial en la que se encuentre el centro directivo destinatario.

Cómo se le da seguimiento

Las acciones del **DOE.G+** tendrán un seguimiento anual en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicho seguimiento será tenido en cuenta para que la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía pueda pronunciarse sobre el impacto e idoneidad del Presupuesto de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género.

Para ello, es imprescindible que los programas establezcan fórmulas de seguimiento interno en su centro directivo, que deben contener acciones, tales como actividades de coordinación interna que faciliten el

seguimiento del cumplimiento de los elementos del **DOE.G+** en la que deben participar las personas responsables del programa presupuestario o representantes de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías, entre otras.

A quién se remite

El **DOE.G+** debe ser remitido a la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública respetando el formato establecido en el Anexo de esta Guía. Posteriormente, el **DOE.G+** será puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, órgano colegiado que tiene como finalidad¹ impulsar que el Presupuesto sea un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido cabe recordar que en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género aprobado por la Comisión anualmente se establece que una vez auditados los programas presupuestarios, estos tienen la obligación de elaborar el **DOE.G+**.

Una vez examinado y valorado positivamente por la Dirección General de Presupuestos, el **DOE.G+** será presentado en el seno de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía por el personal responsable del mismo y publicado en la web de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública para general conocimiento de la ciudadanía. Excepcionalmente, el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género prevé que en el caso de que el centro directivo responsable o entidad no elabore su **DOE.G+** en el plazo establecido, se hará público el Informe de Auditoría definitivo.

3. Áreas del DOE.G+

La estructura del **DOE.G+** se organiza en seis áreas, unas de carácter estratégico y otras de naturaleza instrumental. Estas áreas responden a la tipología de recomendaciones realizadas en los Informes de Auditoría, por lo que se han de tomar en consideración para dar contenido a las acciones que les den cumplimiento.

Las áreas estratégicas del **DOE.G+** se estructuran en un árbol de identificación de necesidades, tal y como establece la [Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto](#)². La información relativa a cada programa ha de seguir una cadena lógica en la que, a partir

de un diagnóstico de situación, se definan los objetivos estratégicos que orienten la actuación pública. Cada uno de los objetivos estratégicos se debe concretar en objetivos operativos, actuaciones e indicadores que permitan valorar el grado de consecución de los mismos.

A lo largo de este apartado, se define cada área del **DOE.G+** contestando a preguntas significativas, se ofrecen ejemplos e indicaciones útiles relativas al formulario que posteriormente tendrá que cumplimentar el centro directivo, en el formato que se proporciona a tal efecto en el Anexo de esta Guía.

Las áreas que componen el DOE.G+, y que se explican a continuación, son:

- **Área 1.** Diagnóstico de género sobre las áreas de competencia del programa.
- **Área 2.** Objetivos para alcanzar la igualdad de género en el ámbito del programa.
- **Área 3.** Análisis de actuaciones presupuestarias.
- **Área 4.** Indicadores de género.
- **Área 5.** Adaptación de las herramientas de información del centro directivo.
- **Área 6.** Formación en materia de género del personal.

Área 1.

Diagnos

is de género

sobre las áreas

de competencia del programa

Un buen conocimiento de la realidad con enfoque de género y de la población objetivo a la que se dirigen las políticas presupuestarias hace que los recursos se utilicen de forma racional al objeto de ser eficaces en la consecución de los resultados esperados. En su ausencia, el impacto de género del presupuesto podría llegar a ser negativo o en el mejor de los casos perpetuar las brechas existentes.

Es por ello que el centro directivo debe contar con un diagnóstico que detalle cuál es el conocimiento desde una perspectiva de género del contexto sobre el que desarrolla sus competencias. Para ello es necesario conocer y delimitar también la población usuaria de los recursos y servicios que ofrecemos, y cuál es el acceso y uso de los recursos y servicios que mujeres y hombres hacen de manera diferenciada.

En la mayoría de los casos se requiere un conocimiento experto para identificar estas relaciones, por lo que es del todo recomendable contar con personas que tengan un profundo conocimiento de éstas y aporten valor a los resultados finales.

¿Qué es un diagnóstico de género?

Un diagnóstico con enfoque de género es resultado de utilizar una combinación adecuada de información estadística, datos e información cualitativa relativa a la situación de mujeres y hombres, que facilite una descripción intersectorial lo más completa posible de las desigualdades de género existentes en el ámbito competencial del programa presupuestario, mostrando las causas y las consecuencias de las mismas. También debe delimitar la población objetivo de los servicios y recursos en el ámbito competencial del programa o entidad. En la medida de lo posible, y siempre que sea significativo, estos análisis deben incluir además otras variables como la edad, la dimensión territorial, etnia, tipología de unidad familiar, etc.

Esta labor de diagnosis requiere de una permanente actualización para sistematizar el conocimiento, por lo que hay que diseñar sistemas de seguimiento de las variables principales mediante cuadros de mando de indicadores que nos permitan monitorizar los efectos de estas relaciones subyacentes.

Área 1. Diagnosis de género sobre las áreas de competencia del programa

¿Cómo realizar diagnósticos de género adecuados?

La diagnosis del ámbito de trabajo del programa o entidad debe ser muy específica, alejándose en todo caso de estudios generalistas. Asimismo, debe ser específica del entorno socioeconómico de referencia, teniendo en cuenta que la aplicación directa de las conclusiones de estudios realizados para otros contextos o territorios puede no ser significativa. Esto es así dado que las relaciones de género en el mercado de trabajo, pueden ser diferentes a las identificadas en salud o en cultura y, por otro lado, no tienen la misma intensidad y causalidad en Dinamarca, Madrid o Andalucía.

Es posible que, a priori, no se identifiquen cuáles son las relaciones causales que explican un comportamiento diferente y si éste constituye un indicio de desigualdad. Se puede

iniciar esta labor realizando pequeños análisis hasta alcanzar el desarrollo de estudios más complejos de carácter multivariante, contando con la experiencia de instituciones especializadas y personas expertas.

Un diagnóstico de género no se limita a uno o dos indicadores desagregados por sexo, sino que es mucho más complejo, entrando a conocer las relaciones de género específicas de cada área y cómo ello condiciona el acceso y uso de los recursos de la Junta de Andalucía. Por ello, se necesitan estudios adaptados a los requerimientos de cada ámbito competencial.

Para realizar un diagnóstico de género se debe definir el alcance, los aspectos que se van a estudiar, las principales fuentes de información a utilizar, la metodología, etc. Además, debe incluir conclusiones y recomendaciones que puedan ser utilizadas por los programas presupuestarios en su planificación.

Ejemplo:

- **Diagnóstico de género contenido en el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020.**

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Área 2.

Objetivos para alcanzar la igualdad de género en el ámbito del programa

La definición de objetivos es imprescindible para acotar el alcance de los resultados esperados. Sin objetivos de género no es posible que el presupuesto integre la perspectiva de género.

Los objetivos, tanto si son estratégicos como operativos, deben estar vinculados a una diagnosis que dimensione las brechas de desigualdad de género existentes y estar directamente relacionados con la normativa de igualdad que afecta a su ámbito competencial, de forma que exista un traslado al presupuesto de lo que en ella se establece.

Como regla general, todos los programas G+ y G deben tener obligatoriamente objetivos de igualdad de género, siguiendo las directrices de la Orden por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía³ y las indicaciones de la Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto mencionada anteriormente.

¿Qué es un Objetivo Estratégico (O.E.) de género?

El objetivo estratégico es el resultado esperado de la actuación pública a medio y largo plazo, que se vincula a la legislación de igualdad vigente, y de manera específica a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y a la planificación sectorial aprobada. Su definición debe ser coherente con los objetivos presupuestarios del programa o entidad instrumental en cuestión.

Los objetivos estratégicos deben comenzar por un verbo de acción como “mejorar”, “lograr”, expresando el cambio que tendrá lugar, y deben contemplar la corrección de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres y hacer referencia a metas, no a actuaciones. No deben ser muy numerosos sino que cada uno debe abarcar un área de competencia.

¿Qué es un Objetivo Operativo (O.O.) de género?

Es un objetivo que desarrolla y concreta el objetivo estratégico de género. Estos objetivos operativos deben definirse de forma concreta dando un valor numérico al resultado que se quiere alcanzar, siempre que sea posible, de forma que pueda ser evaluado con posterioridad. En los mismos se especifican los resultados concretos que se pretende alcanzar, no cómo conseguirlos. Se deben establecer varios objetivos operativos por objetivo estratégico definido.

Área 2.

Objetivos para alcanzar la igualdad de género

en el ámbito del programa

Ejemplos:

Estado de ingresos y gastos por programas Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2018:

- Programa presupuestario **12B Selección y formación del personal de la Administración General. O.E.** Incorporar de manera transversal el enfoque de género en las actuaciones del IAAP. **O.O.** Aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP.
- Programa presupuestario **42I Educación para la Primera Infancia. O.E.** Mejorar el éxito educativo favoreciendo la conciliación familiar y laboral. **O.O.** Facilitar la educación de los menores de 3 años y la conciliación familiar y laboral de sus familias.
- Programa presupuestario **46B Actividades y promoción del deporte. O.E.** Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas. **O.O.** Incrementar en un porcentaje el número de mujeres deportistas.
- Programa presupuestario **61L Coordinación y control de la Hacienda Pública** de la C.A. **O.E.** Integrar la igualdad de género en las políticas presupuestarias. **O.O.** Mejorar el conocimiento de la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos de competencia de las políticas presupuestarias.

Área 3.

Análisis de actuaciones presupuestarias

Una actuación es una actividad que se lleva a cabo para alcanzar un objetivo operativo. Las actuaciones se materializan en recursos y servicios que los programas y entidades ponen a disposición de la ciudadanía.

La auditoría de presupuesto y género ha identificado las actuaciones que cada programa presupuestario y entidad instrumental planifica con carácter permanente todos los años. Entre ellas la concesión de ayudas y subvenciones, la adjudicación de contratos, la elaboración de normativa, y las actuaciones de inversión, etc.

En cuanto a las dimensiones de la igualdad de género que se tienen en cuenta para medir la relevancia funcional, estas son las siguientes:

- a) Dimensión individual:** La actuación afecta a la conciencia de mujeres y hombres en cuanto al cambio para la igualdad y el empoderamiento.
- b) Dimensión cultural:** La actuación afecta a las tradiciones, normas y prácticas culturales excluyentes.
- c) Dimensión de recursos:** La actuación afecta al acceso de las mujeres a los recursos como la salud, educación, puestos de liderazgo.
- d) Dimensión institucional:** La actuación afecta a acuerdos formales como leyes, políticas, estrategias, presupuestos, etc.

Estas actuaciones se han analizado y valorado según su pertinencia, es decir, si afectan o no a personas, y según su relevancia para la igualdad de género. Esta última clasifica las actuaciones en 4 niveles, siendo 1 el valor mínimo y 4 el máximo, en función de los siguientes criterios:

- 1)** El peso presupuestario de la actuación dentro del Programa de Actuación, Inversión y Financiación (PAIF) de la entidad instrumental;
- 2)** la capacidad de impacto de la actuación según la población estimada a la que afecta;
- 3)** la vinculación con artículos específicos de la normativa de igualdad autonómica, nacional o europea;
- 4)** el margen competencial, en función de la capacidad de decisión que tiene el centro directivo, atendiendo a las competencias que posee;
- 5)** y la relevancia funcional, según afecta a las siguientes dimensiones de la igualdad de género: la dimensión individual, cultural, de recursos e institucional.

Área 3.

Análisis de actuaciones presupuestarias

Ejemplos:

- **Dimensión individual:** Curso de formación en igualdad de género dirigido a grupos de desarrollo rural (GDR).
- **Dimensión cultural:** Actuación para incentivar que los hombres soliciten permisos de cuidado de hijos/as.
- **Dimensión de recursos:** Una actuación que modifica los requisitos para el acceso de las mujeres al crédito y los recursos financieros.
- **Dimensión institucional:** Orden de Subvenciones para Tecnificación y Rendimiento Deportivo (TRD) que incluye criterios de igualdad de género.

Las actuaciones están expresadas en sustantivo, ya que son los medios de que se dispone para alcanzar los objetivos.

Se debe tener en cuenta si existe un acceso y un uso igualitario por parte de hombres y mujeres a servicios o recursos (subvenciones, licitaciones, etc.) en el diseño de las actuaciones que estamos poniendo a disposición de la ciudadanía. El grado de igualdad en el acceso y uso a los servicios públicos debe analizarse para evitar un impacto diferenciado en hombres y mujeres, asegurando un aprovechamiento equitativo.

El acceso a los recursos y beneficios de un servicio o una política, así como el control sobre los mismos depende en muchas ocasiones de factores de género. La asignación de roles a mujeres y hombres en una sociedad lleva consigo unos determinados niveles de acceso y control de recursos para el cumplimiento de dichos roles, según el valor que la sociedad les atribuye.

Igualmente la utilización de los recursos genera unos beneficios a los que mujeres y hombres tienen distinto acceso y sobre los que desempeñan diferentes niveles de control. Mientras que tener el acceso a un recurso significa poseer la capacidad de utilizarlo, ejercer el control sobre él implica poder definir cómo debe ser dicho uso. A su vez, tener acceso a un beneficio conlleva disfrutar de él, pero sólo si poseemos su control podremos decidir cómo ha de ser ese disfrute. El acceso desigual y el control restringido respecto de los recursos y beneficios de una actuación de política pública limita la capacidad de las mujeres para participar y beneficiarse de las mismas.

Por ejemplo, el acceso a un recurso de formación en materia de empleo en el ámbito rural puede verse condicionado si la publicidad sobre el mismo se hace únicamente en espacios de acceso mayoritariamente masculino, como un club social o un espacio de reunión al que tradicionalmente no acuden mujeres. Es necesario asegurarse que la difusión de actividades de cualquier tipo se hace de manera igualitaria y que alcanzará a la población objetivo a la que pretendemos llegar.

Área 3. Análisis de actuaciones presupuestarias

¿Qué actuaciones incluye el DOE.G+?

En el **DOE.G+** se debe indicar cómo se va a integrar la perspectiva de género en cada una de las actuaciones permanentes que todavía no están transversalizadas, que dan cumplimiento a los objetivos del epígrafe anterior y que se orientan a evitar que se produzcan desigualdades de género en el acceso y uso de los recursos puestos a disposición de la ciudadanía.

Para ello, se seguirán las siguientes instrucciones:

- El **DOE.G+** contendrá una relación completa de las actuaciones presupuestarias pertinentes a género, y que sean de carácter permanente; partiendo de la clasificación de actuaciones incluida en el Informe de Auditoría.
- Se revisará y desarrollará el proceso de integración de la perspectiva de género en la definición, ejecución y seguimiento de cada una de las actuaciones y ello teniendo en cuenta si el acceso de hombres y mujeres a recursos y servicios es equitativo.
- Si existen actuaciones presupuestarias nuevas, el programa deberá consignarlas igualmente explicando cómo se integrará la perspectiva de género en las mismas.
- En el caso de que algunas de las actuaciones ya no sean significativas, se debe explicar por qué no se van a tener en cuenta.

Ejemplos:

- Programa presupuestario **42D Educación Secundaria y Formación profesional**. La Orden de 1 de junio de 2016 por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo, dispone en sus artículos 3.4 y 14 que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o mujeres se tenderá a escolarizar, favoreciendo una matrícula equilibrada y estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo.
- Programa presupuestario **54A Investigación científica e innovación**. Puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer. Vinculado al OO. Impulsar el número y calidad de proyectos de investigación liderados por mujeres.
- Programa presupuestario **71H Desarrollo Rural**. Actividad de incentivación de ayudas a través de criterios de selección con enfoque de género. Vinculado al OO. Comprometer al menos un 20% del gasto de la submedida 19.2 del PDR-A en proyectos con enfoque de género.

Área 4.

Indicadores de género

Los indicadores son una herramienta necesaria para el seguimiento de los resultados y avances en igualdad de género y permiten valorar si los objetivos de igualdad de género del programa se han conseguido o no.

¿Qué son los indicadores de género?

Siguiendo las indicaciones de la Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto, se incluirán todos los indicadores de género vinculados a los objetivos estratégicos y operativos del programa.

Los indicadores de género permiten medir los cambios en las desigualdades existentes entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo, así como los efectos que sobre éstos tienen las acciones de política presupuestaria. Pueden referirse a indicadores cuantitativos basados en datos estadísticos desagregados por sexo y brechas de género, o pueden capturar cambios de carácter cualitativo como los relativos a las relaciones de poder (representación) o las actividades y normas sociales.

¿Qué tipo de indicadores de género se incluyen en el DOE G+?

- **Indicadores de impacto**, vinculados a los objetivos estratégicos, que miden los avances en la consecución de éstos, es decir, se corresponden con metas a medio plazo para conseguir los objetivos estratégicos.
- **Indicadores de resultado**, vinculados a los objetivos operativos, que cuantifican los efectos directos o inmediatos, la calidad y el rendimiento que la realización de una acción consigue.
- **Indicadores de realización**, ligados a las actuaciones, que miden por tanto hechos concretos, como la ejecución física y financiera de las distintas actuaciones del programa presupuestario.

Área 4. Indicadores de género

Ejemplos:

- Programa presupuestario **41C Atención Sanitaria (SAS)** **Indicador de impacto:** Índice de distribución en categorías profesionales infrarrepresentadas del SAS.
- Programa presupuestario **61L Coordinación y control de la Hacienda CA** **Indicador de impacto:** Grado de integración de la perspectiva de género en las políticas presupuestarias de forma satisfactoria.
- Programa presupuestario **72C Emprendimiento e Internacionalización de la Economía Andaluza** **Indicador de resultado:** Mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empresas en el trabajo autónomo.
- Programa presupuestario **71H Desarrollo Rural** **Indicador de resultado:** Solicitantes que incluyan al menos un 30% de mujeres en sus órganos de decisión.
- Programa presupuestario **41B Formación sanitaria, continua y postgrado** **Indicador de realización:** Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades.
- Programa presupuestario **42I Educación para la Primera Infancia** **Indicador de realización:** Alumnado de primer ciclo de Educación Infantil en centros públicos o de convenio.
- Programa presupuestario **54 A Investigación científica e innovación** **Indicador de resultado:** Grupos de investigación con investigadora principal mujer.

Los objetivos operativos y las actuaciones son la concreción a corto plazo de la visión estratégica y los indicadores de medición concretan si se han conseguido los objetivos. Necesariamente la planificación tiene que ser coherente con el conocimiento del entorno desde una perspectiva de género y orientará su contribución a la política de igualdad entre

hombres y mujeres a largo plazo. Tanto los objetivos como las medidas concretas deben ser mensurables de forma que se garantice su seguimiento.

A este respecto se recomienda consultar el [Manual de elaboración de planes estratégicos de políticas públicas en la Junta de Andalucía](#)⁴.

Área 5.

Adaptación de las herramientas de información del centro directivo

Las herramientas de información, como las aplicaciones on-line de tramitación y consulta, los registros de servicios de atención al público o las encuestas de opinión, de calidad, de servicios, que se dirigen a la ciudadanía deben estar adaptadas para integrar la dimensión de género.

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

El **DOE.G+** debe incluir el catálogo completo de herramientas de información que maneja el programa o entidad y el resultado de los análisis sobre el grado de integración del enfoque de género que tienen cada una de dichas herramientas, atendiendo a las recomendaciones realizadas en el Informe de Auditoría. Además, se detallará la calendarización para la adaptación de género en aquellas herramientas de información que no estén adaptadas para integrar la dimensión de género.

Área 6.

Formación en materia de género del personal

El acceso a la formación general en materia de igualdad de género y en presupuestación en clave de género es necesaria para que el personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto conozca las nociones fundamentales y principales herramientas de la perspectiva de género. Además, los centros directivos deben promover la realización de formación específica en las materias relacionadas con su área competencial que integren adecuadamente elementos transversales de igualdad de género.

Para poder planificar la formación necesaria en materia de género del personal que ejecuta el programa, se debe realizar una reflexión de necesidades de formación específicas de género en el área del programa y señalar las principales características de las acciones formativas que se van a llevar a cabo, como los cursos, los contenidos, el número de personas destinatarias, sus perfiles y la periodicidad de realización de formaciones a la que se compromete el programa presupuestario.

El **DOE.G+** también debe aportar información sobre el número de personas que no tienen formación en materia de género, así como el volumen de personas previstas que se formarán cada año, tanto en número absoluto como porcentual.

4. Instrumentos para el seguimiento del **DOE.G+**

Tras dar respuesta a las recomendaciones contenidas en las áreas delimitadas por el **DOE.G+**, el siguiente paso es el desarrollo de instrumentos que permitan su consecución, introduciendo sistemas de seguimiento que posibiliten la medición de los avances.

4.1. Coordinación y seguimiento

Como ocurre en cualquier ejercicio de planificación, el programa o entidad debe poner en marcha fórmulas para el seguimiento de los avances del **DOE.G+**. De esta forma, se deben establecer fórmulas y canales de comunicación internos para garantizar la coordinación y el seguimiento de las medidas a aplicar. En este sentido, es importante identificar a las personas responsables de dinamizarlos y coordinarlos.

El cumplimiento de lo recogido en este documento será objeto de valoración con carácter anual en el momento de elaborar el Informe de Evaluación de Impacto de Género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada ejercicio. La verificación continua de los elementos incluidos en el **DOE.G+** es imprescindible para valorar el nivel de resultados alcanzados y poder reaccionar ante posibles obstáculos o imprevistos que impidan su cumplimiento. Para ello cada programa

presupuestario o entidad instrumental deberá describir las fórmulas que va a utilizar para hacer seguimiento a los recursos que va a movilizar y de qué forma va a incluir la perspectiva de género en sus objetivos y actuaciones.

Difícilmente la valoración de impacto de género va a ser positiva para un año determinado si no se observan avances en la consecución de las recomendaciones emitidas con motivo de la auditoría realizada, dado que éstas son, en la mayoría de los casos, condiciones necesarias para la confección de un presupuesto con perspectiva de género.

Estos instrumentos pueden ser el establecimiento de reuniones periódicas entre el personal implicado, la elaboración de informes de seguimiento y la planificación e implementación de acciones de difusión de las actividades como habilitar un espacio en la intranet para hacer accesible el documento, realizar comunicaciones mediante el correo electrónico o confeccionar un boletín electrónico sobre la aplicación del **DOE.G+**.

4.2. Coherencia de la documentación presupuestaria

Se deben especificar también los mecanismos de coordinación de la elaboración del Presupuesto anual, en el que es imprescindible la coordinación en materia de igualdad de género al objeto de mantener la coherencia entre los distintos elementos de la documentación presupuestaria: ficha de programa, memoria del presupuesto, informe de impacto de género e informe económico-financiero.

Estos contenidos versarán sobre aquellas medidas adoptadas por los correspondientes centros directivos para la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, que toman como referencia lo consignado en los estados de gastos.

Toda la documentación presupuestaria debe mantener una coherencia en la cadena de planificación con respecto a la igualdad de género, es decir, los objetivos estratégicos, los operativos y los indicadores.

El enfoque de género se encuentra incardinado en la documentación presupuestaria si en el contenido de los informes de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto anual de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los informes económicos-financieros y en las memorias se observa que existe una adecuada coherencia, y que todo ello está en línea con el **DOE.G+** del programa.

5. Notas

¹ Artículo 2 del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

² Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto:
http://extranet.ceh.junta-andalucia.es/ap_otros/presup/gestion/elaboracion/Guia%20Elaboraci_n%20Informaci_n%20Cualitativa%20Presupuesto.%20VERSION%20FINAL.pdf

³ Artículo 6 de la Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2018.
http://juntadeandalucia.es/boja/2017/104/BOJA17-104-00069-9782-01_00115013.pdf

⁴ Manual de elaboración de planes estratégicos de políticas públicas en la Junta de Andalucía (2017).
<http://www.iaap.junta-andalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/evaluacion/manualplanesestrategicos.pdf>

6. Referencias Bibliográficas

- Consejería de Hacienda y Administración pública (2017) Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto 2018.
- Friedman, Michel y Gordezky, Ray (2011) "A Holistic Approach to Gender Equality and Social Justice" en Od Practitioner, Vol. 43 No. 1.
- Instituto Andaluz de Administración Pública (2017) Manual de elaboración de planes estratégicos de políticas públicas en la Junta de Andalucía.
- Junta de Andalucía (2017). Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018.

Anexo. Formulario de cumplimentación del DOE.G+

A cumplimentar por el programa presupuestario o entidad instrumental

Una vez emitido el Informe de auditoría de presupuesto y género definitivo del programa presupuestario (indique la denominación completa del programa) por parte de la Dirección General de Presupuestos, fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto en la sesión que tuvo lugar (indique la fecha de la sesión en la que se presentó el documento del programa).

En el **DOE.G+** se identifican áreas de mejora en cuanto a la disponibilidad de diagnósticos, objetivos, actuaciones e indicadores así como en la implementación de la metodología G+. Este documento recoge las medidas a poner en marcha para afrontar las carencias detectadas a lo largo del proceso de auditoría, y tienen en cuenta las observaciones y recomendaciones incluidas en el mencionado Informe.

Datos de identificación

Indicar a la persona responsable de la elaboración, la cual debe ocupar, como mínimo, un puesto de Jefatura de Servicio, a los efectos de establecer la comunicación con el centro directivo para el seguimiento del cumplimiento de los compromisos.

Consejería: (indique la denominación completa de la Consejería)
Programa Presupuestario: (indique la denominación completa del programa presupuestario o entidad instrumental)
Persona de contacto: (no publicable y obligatorio) Nombre: (escriba el nombre y los apellidos) Puesto: (escriba el puesto actual) Tfno: (escriba el número de teléfono) Email: (escribir aquí el correo electrónico@juntadeandalucia.es)
Fecha de elaboración: (escribir aquí la fecha de elaboración)

Descripción del programa presupuestario o entidad instrumental

En este apartado se debe consignar un resumen del contenido de género del programa en el momento de elaborar este documento. También se deben señalar si se han producido cambios reseñables desde que se llevó a cabo la auditoría de presupuesto y género hasta el momento actual, tales como modificaciones en las competencias que hayan afectado al programa. Así mismo, se puede incluir información en relación a la planificación, la coordinación o cualquier otro aspecto que merezca la pena destacar sobre el momento de partida de elaboración del **DOE.G+**.

(Extensión máxima de dos páginas)

Áreas del DOE.G+

1. Diagnóstico de género sobre las áreas de competencia del programa

Recomendaciones recibidas:

Medidas a ejecutar:

Plazo de realización:

Debe reflejar en este apartado:

- 1.1. Las áreas de trabajo en las que se detectan necesidades específicas que requieren mayor esfuerzo de diagnóstico.
- 1.2. Los estudios que va a realizar.
- 1.3. El alcance de los mismos y la metodología, si es posible.

2. Objetivos para alcanzar la igualdad de género en el ámbito del programa

Recomendaciones recibidas:

Medidas a ejecutar:

Plazo de realización:

Para responder a este apartado debe tener en cuenta las siguientes indicaciones:

- 2.1. **Objetivos Estratégicos (O.E.):** Para su definición parta el articulado de la normativa de igualdad de género que afecta concretamente a su ámbito competencial, en particular la Ley 12/2007. Revise si la planificación de su ámbito sectorial integra la dimensión de género.
- 2.2. **Objetivos Operativos (O.O):** Debe desarrollar y concretar los objetivos estratégicos vinculados a la normativa de igualdad de género y si es posible, debe definirlos dándoles un valor numérico.

3. Análisis de actuaciones presupuestarias

Recomendaciones recibidas:

Medidas a ejecutar:

Plazo de realización:

Para responder a este apartado debe tener en cuenta:

- 3.1. Principales actuaciones pertinentes a género que desarrolla el programa de manera permanente.
- 3.2. Explique, para cada una de las actuaciones indicadas el proceso de integración de la perspectiva de género que va a llevar a cabo.
- 3.3. Valore si se ha tenido en cuenta en qué grado el acceso a los recursos es igualitario para hombres y mujeres.
- 3.4. Cumplimente el cuadro con las actuaciones pertinentes a género:

Cuadro de actuaciones del programa o entidad			
Denominación actuación*	Descripción	Integran el enfoque de género S/N	Grado de relevancia de género (1-4)**
1.			
2.			
3.			

*Añadir todos los campos que sea necesario

**1 relevancia baja y 4 relevancia máxima

4. Indicadores de género

Recomendaciones recibidas: Medidas a ejecutar: Plazo de realización:
--

En este apartado:

4.1. Concrete la relación de indicadores para los objetivos (estratégicos y operativos) y actuaciones, definidos con anterioridad.

4.2. Cumplimente el cuadro para cada uno de los indicadores de la relación:

Denominación del indicador de género:	
Objetivo/actuación del que depende:	
Magnitud:	Valor:
Fuentes:	
Actualización (semestral, anual, etc.):	
Responsable de actualización:	
Forma de cálculo:	

5. Adaptación de herramientas de información del centro directivo

Recomendaciones recibidas: Medidas a ejecutar: Plazo de realización:
--

En este apartado:

5.1. Describa el Catálogo de herramientas de información que maneja el programa o entidad.

5.2. Realice un análisis sobre el grado de integración del enfoque de género de que disponen.

5.3. Cumplimente el cuadro con todas las herramientas de las que dispone el programa.

Catálogo de herramientas de información				
Denominación registro/ aplicación	Descripción	Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (Si/No)	Requiere adaptación (Si/No)	Fecha estimada de realización
1.				
2.				
3.				

6. Formación en materia de género del personal

Recomendaciones recibidas:

Medidas a ejecutar:

Plazo de realización:

Para responder a este apartado:

- 6.1. Determine, tanto en porcentaje sobre el total, como en números absolutos, el número de personas que no tienen formación en materia de género, ni general ni específica.
- 6.2. Concrete las necesidades de formación de su personal, tanto generales como específicas. Describa en qué área hace falta formación específica.
- 6.3. Detalle el personal que se formará cada año.
- 6.4. Denomine las actuaciones formativas en materia de género y el calendario previsto

Capacidades del personal y necesidades de formación en género				
Nº de efectivos del centro directivo	Personal que ha recibido formación en género (% y total)	Capacidades adquiridas	Personal que no ha recibido formación en género (% y total)	Necesidades de formación detectadas

Actuaciones formativas en materia de género			
Denominación de la actuación formativa	Principales contenidos	Nº de personas destinatarias	Plazo de realización

Instrumentos para el seguimiento del DOE.G+

1. Coordinación y seguimiento

Recomendaciones recibidas:

Medidas a ejecutar:

Plazo de realización:

Recuerde consignar:

7.1. Qué fórmulas de coordinación va a establecer de forma anual para el seguimiento del DOE.G+, especificando el equipo humano implicado.

7.2. Métodos de recogida de información sobre el cumplimiento del DOE.G+.

2. Coherencia de la documentación presupuestaria

Recomendaciones recibidas:

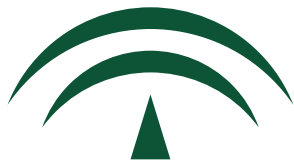
Medidas a ejecutar:

Plazo de realización:

Para ello defina:

8.1. Cómo se asegurará la coherencia de los contenidos en la documentación presupuestaria para la elaboración del presupuesto anual (ficha de programa, memoria, informe de impacto de género e informe económico- financiero)

8.2. Una vez redactado del DOE.G+ ¿Se observa una adecuada coherencia con la documentación presupuestaria de la anualidad?



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA