

El Documento de
Orientaciones
Estratégicas
DOE G+

Instrumento metodológico
para el compromiso
con la igualdad de género

G+

El Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+:

**instrumento metodológico para el
compromiso con la igualdad de género**

Como se ha señalado, el Proyecto G+ es una estrategia para integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía, que tiene como objetivo final corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. Este modelo 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 que respecta a la formación de su personal como a los recursos de los que se 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 acumular conocimiento y experiencia.

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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.

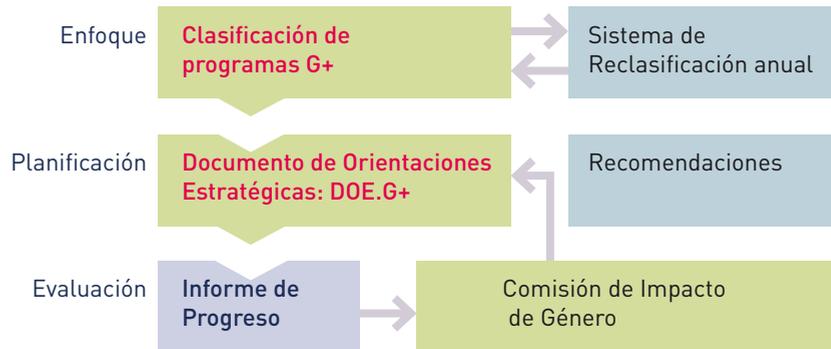
Desde un punto de vista operativo conviene realizar las siguientes consideraciones:

- 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.

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

- 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 progreso 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.

Funcionamiento operativo del Proyecto G+



Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

Metodología para el desarrollo de los compromisos de los programas presupuestarios

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.

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

Preguntas:

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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

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

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

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

Preguntas:

- ¿Se ha realizado un inventario de las aplicaciones, bases de datos,... que contienen información sobre personas?
- ¿Los sistemas de información disponibles permiten capturar la variable sexo y otras variables básicas de perfil como, por ejemplo, edad o formación?

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

- ¿Las aplicaciones informáticas utilizadas permiten explotar la información que contienen en función de la variable sexo?, ¿Se cuenta con informes/listados/pantallas definidos al efecto?
- ¿Se dispone de una relación exhaustiva de formularios en papel/electrónicos?, ¿Permiten la inclusión de variables relevantes para calibrar la dimensión de género?

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

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

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

Preguntas:

- ¿Se han realizado encuestas de satisfacción que permitan detectar necesidades diferenciales de utilización de los servicios/recursos entre hombres y mujeres?
- ¿Se conoce el resultado desagregado por sexo de la concesión de nuestras líneas de ayuda/subvenciones?, ¿A qué responden las diferencias que se observan?
- ¿Se dispone de un registro que informe del perfil de las personas asistentes a las acciones formativas organizadas directamente o a través de entidades colaboradoras?
- ¿Se han revisado los pliegos de los contratos para que recojan la sensibilidad al género de las empresas que se presentan?
- ¿Se tiene previsto revisar los requisitos de concesión de subvenciones para que recojan la sensibilidad al género de las empresas e instituciones que solicitan la ayuda?
- ¿Se ha comprobado que los canales de información utilizados no presentan un sesgo de género?

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

- ¿En las campañas de divulgación y sensibilización que se ponen en marcha se tiene en cuenta que pueden existir diferencias por sexo en el acceso a la información?
- ¿Se ha analizado la forma de prestar los servicios públicos en relación con las necesidades diferenciales que pueden existir por razón de género?
- ¿Se tiene en cuenta la dimensión de género para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de la ciudadanía respecto de la Administración?
- ¿Se tiene en cuenta la dimensión de género para facilitar la implicación de mujeres y hombres en los órganos de participación ciudadana de la Junta de Andalucía?

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

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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

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

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

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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.

Preguntas:

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

- ¿Es posible encargar al IEA una explotación específica de alguna encuesta de nuestro interés?
- ¿Resultaría de utilidad realizar una encuesta sobre expectativas y necesidades de hombres y mujeres en nuestro ámbito de actuación?
- ¿Sería conveniente realizar el encargo de diagnósticos de género específicos con relación a la actividad que realiza nuestro centro directivo?
- ¿Se ha previsto la inclusión de la perspectiva de género en los documentos de Planificación cuya elaboración está en curso?
- ¿Se ha previsto la elaboración de protocolos orientados a incluir la perspectiva de género en los documentos de seguimiento y evaluación de nuestras actuaciones/planes?

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

Construcción de indicadores relevantes al género

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

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

- Los **indicadores de recursos** capturan información sobre los insumos que ponen al servicio de un objetivo (Por ejemplo: crédito, profesores y profesoras, tiempo, etc.).
- Los **indicadores de realización** informan sobre la aplicación directa de los recursos, es decir, sobre los productos conseguidos. (Por ejemplo: 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. (Por ejemplo: número de mujeres y hombres contratados

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

después de la 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. (Por ejemplo: calificación sobre cumplimiento de los servicios ofertados, valoración subjetiva del servicio ofertado a hombres y a mujeres, etc.).

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.

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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

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

Preguntas:

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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

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

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

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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

Preguntas:

- ¿Se ha establecido cuál debería ser nuestro objetivo en este ámbito?
- ¿Se conocen las necesidades formativas de nuestro personal en este ámbito?
- ¿Se fomenta o facilita la formación en género de nuestro personal?
- ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de planificar las actuaciones de formación?
- ¿Es posible organizar alguna conferencia de sensibilización sobre género para personal encargado del diseño, seguimiento y evaluación de las actuaciones?
- ¿Existe una oferta de formación básica que se ajuste a las necesidades de nuestro centro directivo?

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

- ¿Se dispone de materiales didácticos?, ¿Es necesaria la elaboración de materiales específicos?
- ¿Se fomenta la publicación de artículos por parte de nuestro personal sobre las vinculaciones de nuestra actividad con las relaciones de género?
- ¿Se difunden entre el personal estudios, trabajos, artículos, informes publicados sobre este tema?
- ¿Se dispone de un espacio en la intranet donde volcar información documental, jornadas, conferencias sobre género dirigido a nuestro personal?

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

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

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.

Preguntas:

- ¿Los Cuadros Directivos son sensibles al género, están comprometidos y tienen la formación suficiente para implementar una organización del trabajo que mejore su propia conciliación y la de las personas que tienen a su cargo? ¿Se puede fomentar esta sensibilidad?
- ¿Se han analizado los datos de composición de la plantilla, su estructura y rotación? ¿Es necesario tomar alguna medida al respecto?
- ¿Se observan diferencias en el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres? ¿A qué puede deberse?

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

- ¿Se ha analizado el número de hombres y mujeres que solicitan reducción de jornada u otros permisos por cuidado de menores; permisos de paternidad y maternidad, etc.?
- ¿Conviene dedicar una parte de la asignación presupuestaria a la creación de infraestructuras que faciliten la conciliación familiar y laboral, como centros socioeducativos/escuelas infantiles o ludotecas?
- ¿Resultaría útil desarrollar prácticas organizativas más eficaces?, ¿Horario de convocatoria a reuniones?, ¿Sistema de compensación horaria? ¿Mejorar la planificación que haga posible la reducción de horas extraordinarias?, etc.
- ¿Tenemos datos sobre las personas que acuden a los cursos organizados por la Consejería/Agencia?, ¿Podemos explicar las diferencias observadas?, ¿Existen diferencias en las necesidades de formación de hombres y mujeres?
- ¿Se pueden organizar acciones formativas sobre la incorporación de la perspectiva de género en materias específicas de la Consejería/Agencia?
- ¿Es posible organizar alguna jornada o conferencia de sensibilización a mandos intermedios para impulsar el proceso de adopción de la dimensión de género en su trabajo habitual?
- De la misma forma que se favorece el deporte o la creación artística en nuestros centros de trabajo, ¿Podrían ponerse en marcha campañas en la que se anime a incrementar la corresponsabilidad de nuestro personal en el ámbito privado o a combatir estereotipos de género?

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

Principales criterios para la valoración de los DOE

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

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 legislatura 2008-2012 en el Discurso de Investidura del Presidente, las funciones que prevé el Decreto de estructura orgánica de las Consejerías, la documentación procedente de los programas operativos de Fondos Europeos, la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013 y la planificación de carácter sectorial.

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

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

En lo referente a las consideraciones formales de los DOE, se comprueba si los programas han tenido en cuenta todos los compromisos propios de su clasificación en la escala G+, así como si las actuaciones diseñadas y planificadas en el Documento de Orientaciones Estratégicas son concretas y están acotadas en el tiempo, buscando que este instrumento dote al centro directivo de un cronograma de actuaciones relevantes de carácter anual.

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

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

La **coherencia** interna entre los compromisos abarca aspectos tales como: medidas no contradictorias, indicadores relacionados con los objetivos planteados, actuaciones derivadas de los objetivos o el refuerzo cruzado entre áreas

Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+

estratégicas. Así, no sería coherente plantear un análisis del acceso a los recursos si, por ejemplo, previamente no se hubieran adaptado las herramientas de información interna para la inclusión de la variable sexo.

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

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

G+

Presupuesto
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

G+