

GUÍA para
INCORPORAR
la PERSPECTIVA de
GÉNERO en los
PRESUPUESTOS de las
ENTIDADES LOCALES

GUÍA para INCORPORAR la
PERSPECTIVA de GÉNERO en los
PRESUPUESTOS
de las ENTIDADES LOCALES

FICHA TÉCNICA

Colección Plan Transversal de Género, nº 3

Edita

Diputación de Granada
Delegación de Igualdad

Diputada

Josefa Caballero Cabrerizo

Coordina

José Rodríguez Torres
Isabel Veiga Barrio

Equipo Técnico

Natalia Enguix Martínez
Jesús Olivares López
Mariana Prados Pérez
Mara Pulido Villegas

Diseño y maquetación

Boreal (boreal.edi@gmail.com)

ISBN

xxx-xx-xxx-xxx-x

Depósito Legal

GR xxxx-2010

ÍNDICE

4	PRESENTACIÓN
6	1 FINALIDAD DE ESTA GUÍA
7	2 ¿POR QUÉ INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS?
8	3 ¿QUÉ SON LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?
11	4 MARCO LEGAL QUE RESPALDA LA INICIATIVA
13	5 LOS PRESUPUESTOS DE LA ENTIDADES LOCALES
16	6 MODELOS EXISTENTES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS
21	7 METODOLOGÍA
26	8 LA DIPUTACIÓN DE GRANADA. Experiencia práctica
36	BIBLIOGRAFÍA
40	ANEXOS

PRESENTACIÓN

El compromiso de la Diputación de Granada con la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres es uno de los principios que orienta nuestras actuaciones integrándose en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas provinciales puestas en marcha en las últimas décadas. Un compromiso que se ha ido materializando a través de las diferentes estrategias y herramientas que, según el contexto socioeconómico, la evolución del marco legislativo y las necesidades sociales de cada momento, se han visto más adecuadas.

Gracias al esfuerzo coordinado de organizaciones y entidades, tanto públicas como privadas, se han producido cambios muy positivos en la situación y condiciones de vida de las mujeres. Sin embargo, todavía existen espacios sociales, económicos, civiles y culturales donde las mujeres son objeto de algún tipo de discriminación por lo que debemos poner todos los medios a nuestro alcance para eliminar las barreras y obstáculos que impiden su plena participación y representación en todos los ámbitos.

La incorporación de la perspectiva de género como eje orientador de todas las actuaciones que se desarrollan es una de las estrategias más efectivas para erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, y así lo ha asumido la Diputación de Granada al aprobar y poner en marcha el Plan Transversal de Género 2008-2010. Un plan que

introduce objetivos y medidas de carácter transversal con las que se pretende conseguir modificar las relaciones de género basadas en relaciones de poder entre mujeres y hombres, y transformarlas en relaciones equilibradas e igualitarias. Un plan que incorpora medidas dirigidas hacia la propia institución y hacia todos los municipios de la provincia. Y un plan en el que, entre otros aspectos, integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos ha sido una de las acciones prioritarias por ser éste un elemento transversal a todas las áreas y centros gestores, y reflejo concreto de las prioridades políticas.

Tras el desarrollo de la experiencia en la institución, creemos adecuado darla a conocer a nuestra provincia para, en función de las necesidades e intereses de cada entidad local, poder aportar elementos y referencias prácticas que puedan resultar de utilidad.

D. Antonio Martínez Caler
Presidente de la Diputación de Granada



1 FINALIDAD DE ESTA GUÍA

La finalidad de esta Guía es la de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos de la administración local. Así mismo, por la propia naturaleza jurídica de la Diputación de Granada y las competencias que le atribuye la normativa vigente, se pretende dar a conocer la experiencia desarrollada por esta institución en materia de género y presupuestos de manera que pueda servir de apoyo técnico y asesoramiento a las entidades locales de la provincia, y a su personal político y técnico encargado de materializar y ejecutar dichas políticas.

La constatación de la desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la sociedad actual, y el deber de los poderes públicos de contribuir con todos los medios a su alcance a la eliminación de las mismas, son la base sobre la que se asienta esta guía.

Partiendo del concepto de “*transversalidad de género*”, que supone la visualización y análisis de las necesidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, en toda la política de forma global, y a todos los niveles, es en el ámbito local donde esta transversalidad tiene mayor sentido y se hace más urgente ya que es la administración más cercana a la ciudadanía, y el lugar donde se toman decisiones que afectan a su día a día. A esto hay que unirle que en todas las administraciones se cuenta con el instrumento más transversal que existe, es decir, **el presupuesto**.

En definitiva, el objetivo de esta guía es el de facilitar orientaciones metodológicas y una serie de criterios básicos para poder evaluar el impacto de género de los presupuestos públicos. O lo que es lo mismo, evaluar la distribución del presupuesto para comprobar que se están cubriendo, de manera equilibrada, las necesidades e intereses de las mujeres y hombres de los municipios.

2 ¿POR QUÉ INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS?

Las Administraciones públicas tienen, entre sus responsabilidades, la de promover las condiciones para que la igualdad y la libertad del individuo y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impiden su plena participación en la sociedad. En este sentido, una de sus prioridades será la de poner en marcha mecanismos y políticas públicas que tiendan a cumplir con estos objetivos.

Así mismo, en cualquier entidad, organismo o institución pública, el presupuesto y la forma de distribuirlo es el instrumento fundamental que refleja las prioridades de la política desde una perspectiva económica.

A través de los presupuestos se distribuyen los recursos económicos mediante la elaboración de políticas públicas que se materializan con la puesta en marcha de planes, programas, proyectos o actuaciones concretas, dirigidas a satisfacer las necesidades, intereses y expectativas de la ciudadanía.

Por otra parte, el presupuesto reúne dos características fundamentales:

- Es un elemento transversal a todas las áreas, concejalías, departamentos o delegaciones ya que envuelven todo el proceso de elaboración de las políticas públicas en todas las fases y a todos los niveles.
- Es la forma fundamental de expresar la voluntad política y jerarquizar el compromiso con la sociedad.

Todas estas cuestiones nos llevan a considerar el presupuesto, su análisis, configuración y distribución, como una de las herramientas más efectivas a la hora de intentar dar solución al mayor problema que todavía hoy persiste en la mayoría de sociedades conocidas, la desigualdad de mujeres y hombres. En esta línea, incorporar la perspectiva de género a los presupuestos se convierte en una buena estrategia a seguir para conseguir este fin.

3 ¿QUÉ SON LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Hoy por hoy, se constata que a las mujeres y a los hombres se les han asignado roles diferentes en la sociedad que dan lugar a una dualidad de todas las actividades sociales, políticas, culturales y económicas que forman parte de la vida de las personas y que, a su vez, esta división de funciones comporta una valoración y reconocimiento diferente entre ambos sexos que perjudica a las mujeres ya que infravalora y oculta su aportación a la sociedad.

De esta forma, le corresponde a toda la sociedad, y más concretamente a los poderes públicos como canalizadores de las necesidades de la ciudadanía, establecer los mecanismos adecuados para atajar esta situación. Con la incorporación de la estrategia de “gender mainstreaming”, o lo que es lo mismo, la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas públicas se pretende contribuir a la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en un territorio concreto y conseguir su plena participación en todos los órdenes de la vida.

Y sabemos que sin recursos económicos ninguna política pública se puede llevar a cabo por lo que el espacio más adecuado para desarrollar esta estrategia se inicia

desde la propia elaboración, planificación, y distribución de los presupuestos públicos convirtiéndose en una herramienta de primer orden mediante la cual estas aspiraciones se convierten en una realidad.

La incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos públicos es un hecho relativamente reciente por lo que, hoy en día, hay un cierto desconocimiento, tanto de su significado como del alcance y proceso.

Los presupuestos sensibles al género o presupuestos con perspectiva de género responden a una estrategia de intervención y concepción de las políticas públicas que se enmarca dentro de la denominada “**Estrategia de Mainstreaming de Género**” o transversalidad del género. Esta idea de abordaje de las políticas públicas supone introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la corriente principal de las políticas, es decir, que se convierta en principio orientador y eje de actuación por parte de todos los departamentos, delegaciones, o centros gestores de una determinada institución de manera que las preocupaciones, intereses y necesidades de mujeres y hombres, sus diferentes situaciones, y los efectos que provocan las acciones que se llevan a cabo se tengan en cuenta a la hora de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar una política concreta. Esta estrategia se consensua y consolida a partir de la *IV Conferencia Mundial de Mujeres* celebrada en Beijing en 1995:

“los gobiernos y el resto de actores deberán promover una política activa y visible para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de forma que, antes de que se tomen las decisiones, se haya realizado un análisis del impacto sobre las mujeres y hombres respectivamente” (Plataforma de Acción de Beijing 1995).

La Unión Europea asumirá esta estrategia en su normativa de referencia y sus diferentes planes de acción e instará a los Estados miembros a incorporarla en su “quehacer” político. Desde el Consejo de Europa se define como sigue: *“El Mainstreaming de género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación*

de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de las políticas” (Consejo de Europa, 1996).

Teniendo en cuenta estas definiciones, desde la Comisión Europea se plantea que “incorporar la dimensión de género y la promoción de la igualdad, de forma transversal, en los presupuestos generales supone aplicar el denominado **“gender mainstreaming o gender budgeting”** en el presupuesto, es decir, realizar una evaluación del impacto que las políticas presupuestarias tienen sobre el género. Ello implica tener en cuenta la diferente situación de la que parten mujeres y hombres, así como sus necesidades e intereses, a la hora de planificar la distribución de recursos e integrar la perspectiva de género en todos los **niveles de elaboración de los presupuestos**, reestructurando y reorientando los ingresos y los gastos con el objetivo final de lograr la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres.

¿Y POR QUÉ LLEVAR A CABO ESTE PROCESO? Las políticas públicas inciden en las mujeres y hombres de diferentes maneras y, por consiguiente, necesitan diseñarse teniendo en cuenta estas diferencias.

Es importante aclarar que los presupuestos que incorporan la perspectiva de género, o “sensibles” al género no son presupuestos diferentes para mujeres y hombres, ni son presupuestos dirigidos exclusivamente a mujeres. Se piensa que este proceso significa elaborar unos presupuestos separados para las mujeres, o incrementar el dinero gastado en programas específicos para mujeres, pero esta idea no se corresponde con la realidad. La elaboración de unos presupuestos con perspectiva de género supone una mejor distribución de los recursos públicos entre mujeres y hombres. Significa analizar cualquier tipo de gasto público o método de recaudar dinero público, desde una perspectiva de género, identificando las consecuencias e impactos para mujeres y niñas comparándolos con los de hombres y niños. Es decir, identificar las consecuencias y el impacto que tiene el presupuesto sobre mujeres y hombres. Se trata de un enfoque que puede utilizarse para, por una parte, subrayar

la distancia que existe entre las declaraciones políticas y los recursos aplicados a su puesta en práctica. Por otro lado, implica garantizar que se asigne e invierta el dinero público con criterios de igualdad de género.

Este enfoque no plantea si estamos gastando lo mismo en hombres y en mujeres sino si el gasto es adecuado para satisfacer las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres.

4 MARCO LEGAL QUE RESPALDA LA INICIATIVA

La normativa existente que incorpora la necesidad de introducir la perspectiva de género en los presupuestos públicos se encuentra en todos los niveles legislativos, tanto en el ámbito internacional, nacional e incluso autonómico, provincial y local.

En el ámbito internacional, tanto Naciones Unidas como el Parlamento Europeo han establecido recomendaciones y resoluciones dirigidas a promover un reparto de los recursos equitativo entre mujeres y hombres. Destaca la **Resolución 2002/2198/INI de la Unión Europea** que insta a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen “presupuestos sensibles al género”.

En el ordenamiento español, la **Constitución Española** recoge en el **artículo 14** la igualdad legal de toda la ciudadanía sin que pueda existir discriminación por razón de sexo. Así mismo, el **artículo 9.2** establece que le corresponde a los poderes públicos promover las condiciones necesarias y eliminar los obstáculos existentes para que esta igualdad sea un hecho en todos los ámbitos de la vida, tanto político, como cultural, social y económico.

La legislación a nivel nacional y autonómico, también sigue la misma línea. La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, hace referencia en los artículos 14 y 15 a los criterios de actuación que los poderes públicos deben seguir y señala:

Art. 14.2 *“La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas...”*

Art. 15 *“El principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará con carácter transversal la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos, y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.*

Esta misma Ley Orgánica señala en el artículo 20 que *“se ha de incluir la variable sexo en la elaboración de sus estudios y estadísticas, así como introducir indicadores y mecanismos que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, y necesidades de mujeres y hombres en la realidad que se vaya a analizar”.*

La Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre Medidas para Incorporar la Valoración de Impacto de Género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

En el ámbito autonómico, **la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, en su artículo 8, incide de manera específica en la necesidad de introducir el enfoque de género en los presupuestos públicos. Igualmente, **la Ley 18/2003, de 31 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía**, establece la necesidad de llevar a cabo una asignación equitativa de los recursos así como la elaboración de informes de impacto de género.

A nivel provincial, la Diputación de Granada aprueba en Pleno, el 27 de noviembre de 2007, el *Plan Transversal de Género 2008-2010* lo que supone el compromiso explícito de toda la institución de introducir la perspectiva de género, de manera transversal, en todas las acciones, proyectos, planes y programas que se lleven a cabo desde las distintas áreas, delegaciones, centros y servicios de esta institución. Este Plan establece como uno de sus objetivos prioritarios la incorporación de

la perspectiva de género en los presupuestos como requisito imprescindible para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la provincia de Granada.

En definitiva, la incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos responde, en primer lugar, a la voluntad y compromiso político con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pues es el instrumento fundamental que refleja las prioridades de la política económica; en segundo lugar permite cumplir con la normativa vigente, y en tercer lugar, se basa en el profundo convencimiento de los beneficios sociales y económicos que aporta ya que supone encaminarse hacia el desarrollo de un modelo basado en la eficiencia, que potencia nuestros recursos y apoya la gran diversidad de talentos y capacidades de las mujeres y de los hombres.

5 LOS PRESUPUESTOS DE LAS ENTIDADES LOCALES

Una de las principales aspiraciones de cualquier entidad local es transformar la organización municipal en una administración receptiva, transparente e innovadora que asegure la creación de valor público para la ciudadanía, así como la eficacia y eficiencia en la gestión municipal, desarrollando la cultura de la evaluación y de la gestión de calidad con la finalidad de mejorar los servicios municipales atendiendo a las demandas de la ciudadanía.

Para conseguir el objetivo descrito, la figura del presupuesto como instrumento de gobierno resulta decisiva, con un nuevo enfoque presupuestario basado en los principios de **planificación, evaluación y orientación a las necesidades** de dicha ciudadanía. Se pretende que el presupuesto, además de ser un instrumento para

la planificación y distribución de recursos económicos y una guía de acción para responsables de los programas presupuestarios, sea considerado por la ciudadanía como un vehículo de expresión de los bienes y servicios que el ente local pone a su disposición. Para que estos propósitos pasen del plano programático al plano de la realidad, es necesario articular los mecanismos que faciliten este cambio en la forma de entender el presupuesto, tanto internamente (en las unidades administrativas que componen el ayuntamiento, personal directivo y empleados/as municipales), como externamente, hacia la población.

Para ello, se ha de proceder al establecimiento de **objetivos, actividades e indicadores de los programas presupuestarios**, que partiendo de los criterios que definen el nuevo enfoque del presupuesto (gestión, evaluación y consideración de las necesidades e intereses de la ciudadanía), ayude a responsables y a las personas que colaboran con éstos en la elaboración del presupuesto, a definir los programas presupuestarios y concretar las líneas estratégicas en objetivos e indicadores que permitan hacer el seguimiento y evaluación de los programas, sin perder de vista las necesidades e intereses de la ciudadanía.

En la actualidad, la sociedad exige una administración pública eficiente, eficaz y de alta calidad, que trabaje por y para la población, que obtenga los resultados demandados por la sociedad y que rinda cuentas claras de su ejecución y del destino dado a los recursos públicos.

Es necesario, por lo tanto, que el presupuesto municipal, instrumento básico para la asignación de los recursos municipales a las acciones que se pretenden realizar para dar respuesta a los compromisos contraídos con la ciudadanía, evolucione desde un modelo tradicional basado en la eficacia presupuestaria limitada a conseguir ejecutar el gasto previsto, o presupuesto administrativo, a un modelo basado en la planificación y evaluación estratégica orientado a los resultados de la gestión en términos del cumplimiento de los objetivos establecidos en los programas presupuestarios, es decir, el llamado presupuesto por objetivos.

Esta orientación a los resultados ha quedado recogida en la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, cuyo art. 133 f)

establece que “la asignación de recursos, con arreglo a los principios de eficacia y eficiencia, se hará en función de la definición y cumplimiento de objetivos”. Asimismo, esta ley introduce la exigencia del seguimiento de los costes de los servicios, como así lo exige igualmente el nuevo Plan General Anexo a la Instrucción de Contabilidad de 2004, donde resulta novedosa la inclusión en la memoria de indicadores relativos a la situación económico-financiera y presupuestaria de la entidad, y a la gestión de los servicios públicos locales, que complementarán la información facilitada para la toma de decisiones y mejora de la gestión.

Todo ello justifica sobradamente la implantación de un nuevo modelo presupuestario que haga del presupuesto municipal un instrumento, no sólo de justificación del gasto y de asignación de los recursos municipales, sino también una herramienta fundamental para dotar de una mayor transparencia a la gestión, tanto hacia el exterior (la ciudadanía), como hacia el interior (la propia organización), para lo cual cobra especial relevancia lo que podemos llamar “la literatura” del presupuesto.

La principal aportación de este modelo presupuestario es la utilización de **indicadores de gestión** que permiten una evaluación basada en resultados y en el cumplimiento de los objetivos formulados en los programas presupuestarios, facilitando el proceso de revisión y planificación estratégica.

En este proceso de mejora de la gestión pública, la incorporación del enfoque o perspectiva de género en los presupuestos públicos municipales se adapta perfectamente a la estrategia general, a la vez que la enriquece. Se trata de incorporar la valoración de la diferente realidad de mujeres y hombres al proceso de modificaciones y mejoras a realizar en los procedimientos de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto, además de prever el impacto en la transformación de dicha realidad. Permite analizar y evaluar el gasto asignado a cada programa presupuestario desagregado por sexo, y también evaluar los efectos que las actuaciones tienen en mujeres y hombres. La incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos supone realizar un análisis de las políticas puestas en marcha por una entidad local para evaluar en qué medida los efectos producidos por éstas contribuyen a modificar o perpetuar la situación de

desigualdad entre mujeres y hombres para poder realizar, en el caso necesario, las modificaciones o replanteamientos oportunos. En definitiva, el objetivo último es contribuir a construir una sociedad más justa, igualitaria y democrática mediante un reparto presupuestario equitativo y equilibrado.

6 MODELOS EXISTENTES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

Las iniciativas desarrolladas hasta la fecha para incorporar el enfoque de género en los presupuestos se caracterizan por su diversidad y heterogeneidad. Varían en función del origen de la experiencia (dentro o fuera de la administración pública), en función del nivel político en que se sitúan (estatal, autonómico, local), del ámbito y extensión del análisis (políticas concretas de gasto o ingreso, de un sector, departamento o un área concreta, del presupuesto en su conjunto o de cambios específicos), de la fase del ciclo presupuestario analizada (ex ante, ex post), de los instrumentos utilizados, la forma de presentar los resultados (como documento anexo al presupuesto, parte del mismo, independiente) así como en función de la duración de la experiencia. En cualquier caso, todas muestran un amplio abanico de posibilidades para iniciar y desarrollar esta estrategia.

Una de las primeras iniciativas surgió a mediados de los 80 del siglo XX en Australia y se la conocerá con el nombre de “Presupuestos de Mujeres” (Sharp, 2002). Tratará de analizar el presupuesto a nivel interno. La experiencia australiana parte de la clasificación del gasto de cada departamento en tres categorías:

- Gastos específicamente enfocados a mujeres.
- Iniciativas a favor de la igualdad de oportunidades dentro del sector público.
- El resto del gasto público.

En la década de los 90, irán surgiendo diferentes experiencias o modelos que van implementándose con distintas herramientas y técnicas. En el caso del Reino Unido, en 1989 se constituye el Women's Budget Group que analizará, de manera independiente al propio gobierno, los recursos destinados y cómo influyen en la mejora o perpetuación de la situación de desigualdad de las mujeres. También en Canadá, en 1993, comienza a incorporarse la experiencia liderada por la sociedad civil.

Destaca la experiencia sudafricana, iniciada en 1994, que primeramente se impulsa desde la sociedad civil y posteriormente se asume desde el gobierno. Es el llamado "Enfoque de cinco pasos" desarrollado por Debbie Budlender (Budlender y Hewitt, 2003) y que, de forma sintetizada, podemos decir que plantea lo siguiente:

- Análisis de la situación de mujeres, hombres, niños y niñas.
- Sensibilidad de género de las políticas públicas.
- Análisis de las asignaciones de gasto.
- Control de los servicios públicos financiados con el gasto.
- Evaluación de resultados.

Igualmente, al hablar de género y presupuestos es importante señalar las herramientas desarrolladas por Diane Elson (Elson, 2002a) que pueden combinarse con los modelos anteriores. Establece tres niveles de análisis:

- Estrategia macroeconómica agregada.
- Composición de los gastos e ingresos.
- Eficiencia en la prestación de servicios.

Diane Elson recoge una serie de instrumentos que ayudan a integrar el género en estos tres niveles y que agrupa en nueve amplias categorías:

- 1 Análisis desagregado por género del impacto del presupuesto en el uso del tiempo.
- 2 Marcos de política económica a medio plazo con conciencia de género.
- 3 Evaluación de necesidades.
- 4 Análisis de los indicadores de la calidad del servicio.
- 5 Evaluación de las personas beneficiarias.
- 6 Evaluación de costes invisibles.
- 7 Evaluación de los beneficios de la igualdad de oportunidades en la prestación de servicios.
- 8 Análisis de la política de subcontratación del sector público.
- 9 Informe/documento del estado del presupuesto con conciencia de género.

Actualmente, organismos internacionales como ONU Mujeres, el PNUD, y organizaciones internacionales de desarrollo están impulsando experiencias en diferentes regiones del mundo ofreciendo, sobre todo, soporte formativo y asistencia técnica (Chile, Méjico, Salvador, Bolivia).

También Europa ha comenzado a explorar las posibilidades y metodologías a utilizar para realizar presupuestos sensibles al género destacando en esta materia los Países Nórdicos aunque también hay que hablar de Alemania, Italia, Bélgica, Francia y el Estado español.

En España, las primeras iniciativas de este tipo surgen alrededor del año 2000 en el País Vasco que realizó una experiencia piloto de gran interés (EMAKUNDE, 2003). Asimismo, Andalucía ha avanzado enormemente en este terreno desarrollando una estrategia y metodología propias que, a su vez, se alimenta de otros modelos desarrollados como es el modelo sueco (ASAL, 2002). Este es uno de los modelos que, hoy por hoy, más se está utilizando, y combina elementos aportados por las metodologías anteriores. Se conoce con el nombre de “metodología de análisis y

evaluación de género de las tres R (**3R**) y las tres T (**3T**)”, es decir, **Representación, Realidad y Recursos** analizados en tres tiempos: **Pasado, Presente y Futuro**.

R de Representación: consiste en el análisis cuantitativo de la distribución y representación de mujeres y hombres dentro de la propia administración. Se analizan cuestiones como los niveles y categorías que ocupa cada sexo así como formación en género dirigida al personal, horarios de dicha formación, o medidas de conciliación con las que cuenta la entidad.

R de Realidad: supone el análisis de la situación actual de las desigualdades de género, es decir, la realidad de mujeres y hombres en el contexto o territorio concreto de la entidad. Para ello se analizan las áreas o ámbitos más significativos desde el punto de vista de las desigualdades de género como pueden ser población, empleo, educación, usos del tiempo, violencia de género, pensiones y seguridad social, participación política y social, o infraestructuras (recursos para la igualdad).

R de Recursos: recoge el análisis de los recursos que reciben mujeres y hombres mediante la puesta en marcha de las distintas acciones, proyectos y/o planes. En este sentido, es interesante realizar previamente un análisis y clasificación de los programas presupuestarios de acuerdo con su grado de impacto en relación a la igualdad de género, es decir, en qué medida y cómo repercuten directamente en mujeres y hombres. De esta forma, se podrán identificar aquellos que pueden ser más “sensibles” a la hora de incorporar la perspectiva de género, aquellos en los que al incidir específicamente podemos contribuir a reequilibrar la situación de mujeres y hombres. En la metodología desarrollada por la Junta de Andalucía se les conoce como programas presupuestarios que son “motores de igualdad” (Metodología del Proyecto G+. Junta de Andalucía, 2009).

Una condición importante para poder realizar este tipo de análisis es contar con datos estadísticos, tanto cuantitativos como cualitativos, desagregados por sexo.

En este sentido, será necesario adecuar los sistemas propios de gestión de la información, tanto para la recogida de datos, la sistematización como la explotación de los mismos. Igualmente, los análisis de estas tres “R” se basan en la realización de una serie de preguntas cuyas respuestas conducen a conocer QUIÉN RECIBE QUÉ Y EN QUÉ TÉRMINOS.

Se puede observar como los diferentes modelos de abordaje puestos en marcha tienen un cuerpo metodológico común que consiste en profundizar en los siguientes aspectos:

- El conocimiento de la realidad, tanto de la población como de la institución que lidera el proceso.
- El conocimiento de los valores subyacentes en nuestro comportamiento y actitudes.
- Formas de hacer política, procedimientos y funcionamiento de estructuras organizativas.
- El establecimiento de medidas correctoras o políticas que permitan superar las desigualdades y transformar la realidad a favor de la igualdad efectiva.

En definitiva, la metodología diseñada para incorporar la perspectiva de género a los presupuestos varía en función de la realidad en la que se aplique. No existen unas pautas únicas que nos permitan adoptar un modelo común para todas las Administraciones Públicas. Es un proceso creativo y abierto a innovaciones que se puedan plantear según las características particulares de cada institución y el contexto concreto.

7 METODOLOGÍA

Vistas las experiencias desarrolladas, podemos concluir que la clave para elaborar presupuestos con enfoque de género es entender que ello supone realizar una EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO que éste tiene, es decir, tomar en cuenta las consecuencias que las políticas públicas diseñadas y ejecutadas tienen en mujeres y hombres, y las diferencias en las respuestas de unas y otros a los asuntos económicos. La idea es medir los efectos que las políticas públicas puedan tener sobre la situación de las mujeres y los hombres, identificar si se producen cambios positivos desde la perspectiva de la igualdad de género en dichas situaciones y, según los resultados obtenidos, modificar las políticas desarrolladas para conseguir equilibrarlas.

En este sentido, la realización de presupuestos con enfoque de género requiere aunar diversos tipos de conocimientos y experiencias como son:

- Conocimientos técnicos sobre proceso de elaboración de presupuestos.
- Conocimientos básicos de teoría de género.
- Conocimientos específicos según áreas sectoriales, departamentos o centros gestores.
- Conocimientos sobre funcionamiento de las estructuras de gobierno.
- Conocimientos sobre análisis de procesos y políticas.

Así mismo, la evaluación del impacto de género del presupuesto precisa incorporar información desagregada por sexo relativa a las siguientes cuestiones:

- Evaluación desagregada de personas beneficiarias.
- Análisis desagregado de la incidencia del gasto público.
- Análisis desagregado de la incidencia de los impuestos.
- Análisis desagregado del impacto del presupuesto en el uso del tiempo.
- Informe del presupuesto con enfoque de género.

Por todo ello, es necesario desarrollar un proceso metodológico y combinar diferentes herramientas que nos facilitarán la evaluación de los diferentes impactos de género de los presupuestos públicos. Igualmente, todo estudio presupuestario desde la perspectiva de género debería contemplar una triple vertiente, es decir, el análisis de la política de ingresos, la política de gastos, y los gastos fiscales aunque debemos señalar que, actualmente, las metodologías que se están desarrollando en España **se centran en la política de gastos**. Aunque existen particularidades dentro de cada una de éstas, **todas parten del análisis de la distribución del gasto** en dos niveles:

- El gasto asignado a las mujeres y hombres que forman parte de la institución o entidad, es decir, los/as empleados/as públicos/as.
- El gasto asignado a los ciudadanos y ciudadanas mediante las actuaciones puestas en marcha en el territorio correspondiente.

Por otra parte, los diferentes modelos o metodologías que aquí hemos planteado, analizan los recursos económicos mediante su clasificación por áreas de gastos y programas, a través de programas presupuestarios, o bien mediante su clasificación económica, es decir, partidas de gasto. En cualquiera de las dos clasificaciones se puede incorporar la perspectiva de género a los presupuestos aunque es con la clasificación por áreas de gastos y programas donde mejor se comprende y se puede incorporar este proceso ya que ésta última no sólo distribuye los recursos económicos de cada departamento, concejalía, área, delegación, o centro gestor sino que cada programa presupuestario diseñado se define por la finalidad que persigue, los objetivos a conseguir, actividades para cumplir dichos objetivos, e indicadores que permiten evaluar si se consigue lo propuesto. Con estos elementos, introducir la perspectiva de género es mucho más factible.

En la actualidad, en España, no todas las entidades locales tienen sus presupuestos clasificados por programas presupuestarios. No obstante, la **Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre**, que es de aplicación a partir del primer ejercicio de 2010, aprueba esta estructura de clasificación por lo que a la hora de pensar en la utilidad de esta guía, abordamos todo el planteamiento considerando la clasificación del presupuesto público estructurado por programas presupuestarios.

Por último, y como ya hemos comentado en párrafos anteriores, la Junta de Andalucía ha apostado de manera decidida a la hora de poner en marcha un proceso en el que se incorpore el enfoque de género a los presupuestos desarrollando, a partir del año 2002, todo un proceso sistematizado conocido como “Metodología G+” que está aportando, principalmente, estrategias de actuación y una metodología propia. Al ser nuestra Administración Pública de referencia, entendemos que seguir el proceso de trabajo que desde esta Administración se ha ido desarrollando puede ser muy útil y efectivo.

Partiendo de estas premisas señaladas, es decir, si nos centramos en la política de gastos, nos guiamos por la clasificación del presupuesto por programas, tomamos como referencia la Metodología G+ desarrollada por la Junta de Andalucía, y teniendo en cuenta que incorporar la perspectiva de género al presupuesto supone una nueva forma de entenderlo y mirarlo, podemos establecer una serie de elementos y pasos fundamentales a la hora de llevar a cabo esta iniciativa. Es importante señalar que en todo el proceso, se debe implicar a todas las estructuras, las diferentes áreas, delegaciones, departamentos o centros gestores, así como a todas las personas que asumen responsabilidades en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas presupuestarios.

Elementos o criterios a seguir:

- 1 COMPROMISO Y VOLUNTAD POLÍTICA.** Respecto a la necesidad de incorporar la perspectiva de género a los presupuestos de la entidad local. Este compromiso puede quedar plasmado mediante diferentes instrumentos, como puede ser un acuerdo de Pleno, enmarcado como un objetivo dentro de un Plan de Igualdad Municipal, o simplemente mediante un acuerdo por escrito de todas las áreas, concejalías, servicios o centros gestores.
- 2 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO Y PRESUPUESTOS** a todo el personal de la entidad. Especialmente aquellas personas pertenecientes a las diferentes concejalías, servicios y/o centros gestores, con responsabilidad en la elaboración del presupuesto. Así mismo, es interesante sensibilizar a toda la ciudadanía con este tema y dar a conocer la iniciativa.
- 3 DESAGREGACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS POR SEXO.** Es fundamental para iniciar este proceso que la información existente esté desagregada por sexo para poder visualizar la situación y posibles diferencias existentes entre mujeres y hombres. Si no fuera así, se deberá recopilar de nuevo la información de forma desagregada y/o adaptar los sistemas de gestión de la información
- 4 APLICACIÓN DE LA NORMATIVA** que obliga a realizar informes de impacto de género en las disposiciones normativas y el presupuesto. Cada entidad cuenta con una normativa de referencia en relación al presupuesto en la que se deberá incluir la necesidad de evaluar el impacto de género del mismo.
- 5 CREACIÓN DE ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN DEL PROCESO** (comisión, grupo de trabajo, etc.). Crear un grupo encargado de la coordinación de todo el proceso es uno de los elementos imprescindibles. Lo ideal es que existan DOS ESTRUCTURAS:

- Una de ellas coordinará, asesorará, tomará decisiones e impulsará la estrategia a lo largo de todo el proceso, y estará compuesta por responsables del departamento de economía y por responsables del departamento de igualdad.
- Otra de las estructuras estará compuesta por responsables técnicas/os de cada uno de los departamentos, servicios o ámbitos de intervención de la entidad, y será la encargada de elaborar y poner en marcha las propuestas de cambio necesarias para integrar la perspectiva de género en la gestión presupuestaria de su centro gestor. Es importante que tengan conocimiento amplio y responsabilidad en su espacio de gestión. La función de esta estructura es la de fomentar la participación e implicación de los diferentes agentes que intervienen a lo largo del proceso.

6 ANÁLISIS DEL GASTO.¹ Este será el núcleo de trabajo. Proponemos para este análisis aplicar la metodología de las **3R-3T** explicada brevemente en párrafos anteriores, es decir, analizar tres aspectos:

- Representación (plantilla).
- Realidad (situación de mujeres y hombres).
- Recursos (análisis y distribución del gasto).

En un primer momento, se trata de hacer una “foto desde la perspectiva de género” de la situación de partida de hombres y mujeres del municipio, y del propio organismo público para ir viendo, posteriormente, los cambios que se van produciendo producto de incorporar la dimensión de género. En relación a la R de Recursos es importante hacer un análisis y clasificación de los programas presupuestarios existentes para, posteriormente, identificar aquellos

1 Ya hemos señalado en párrafos anteriores que nos centraremos en el análisis del gasto aunque un análisis completo supondría el contemplar los gastos, ingresos y gastos fiscales.

que son o pueden ser “motores de igualdad”, es decir, los que pueden incidir en mayor medida en la mejora de la situación ya que se dirigen directamente a la población.

- 7 PRESENTACIÓN DE INFORMES ANUALES DE IMPACTO DE GÉNERO que acompañan a los presupuestos donde, progresivamente, se va viendo la evolución desarrollada. El objetivo de este tipo de informes es el de reflejar la situación actual, prever el impacto o efecto que las acciones que se pretenden realizar van a tener en hombres y mujeres, y cómo éstas van a contribuir a reequilibrar la situación de ambos en el caso de que se detectaran desequilibrios o desigualdades. Igualmente, se establece el presupuesto que se asigna para desarrollarlas.

8 DIPUTACIÓN DE GRANADA. Experiencia práctica

Tras este recorrido por las experiencias y metodologías más relevantes queremos hacer referencia a la experiencia desarrollada en esta materia por la Diputación de Granada.

Como punto de partida, la aprobación en Pleno, el 27 de noviembre de 2007, del Plan Transversal de Género 2008-2010 supone el compromiso explícito de toda la institución de introducir la perspectiva de género, de manera transversal, en todas las acciones, proyectos, planes y programas que se lleven a cabo desde las distintas áreas, delegaciones, centros y servicios de esta institución. Este Plan establece como uno de sus objetivos prioritarios la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos como requisito imprescindible para avanzar en el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de cumplir con los objetivos de equidad, justicia y democracia en el reparto presupuestario.

Estrategia desarrollada

Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto de la Diputación de Granada ha supuesto realizar una evaluación del impacto que las políticas presupuestarias que se llevan a cabo tienen sobre el género. Para ello se ha puesto en marcha un proceso, tanto a nivel político como técnico, que requiere de una estrategia para su implementación en la que se introducen elementos como la formación y sensibilización en género y presupuestos públicos, la creación de estructuras específicas de coordinación del proceso, así como el análisis y diagnóstico de la situación de partida para comprobar cómo se reparten y estructuran los recursos públicos.

Siguiendo la metodología desarrollada por la Junta de Andalucía, **en el año 2008** la Diputación de Granada inició un proceso de formación y sensibilización en materia de presupuestos y género dirigido tanto a responsables de todos los centros gestores de la Diputación (curso interno) como a los ayuntamientos de la provincia y ciudadanía en general (jornada de puertas abiertas).

En el año 2009, el proceso se ha centrado en conseguir dos objetivos fundamentales:

- **Crear una estructura de coordinación**, la *Comisión Técnica de Presupuestos y Género*, integrada por:
 - Responsables técnicos/as del Área de Economía, Hacienda y Personal que lidera el proceso.
 - Responsables de la Delegación de Igualdad que coordina y asesora como departamento experto en género.
 - Representantes con poder de decisión de cada una de las áreas, delegaciones, servicios y centros gestores en los que se estructura la institución.

- **Diseñar una metodología** que facilite la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos generales de la Diputación de Granada con la finalidad de elaborar un Informe de Evaluación de Impacto de Género que se incorpore al Presupuesto General para el año 2010, además de conseguir sistematizar el proceso. Igualmente, en un primer momento el reto ha sido el de exponer la situación de partida para poder después establecer comparaciones y comprobar si se producen cambios tendentes a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La metodología diseñada ha sido totalmente participativa e inserta en el proceso general de elaboración del presupuesto, en la que se ha implicado a toda la institución, es decir, todas aquellas personas responsables del diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas presupuestarios en los que se estructura el presupuesto de la Diputación. Como objetivos específicos de este proceso nos planteamos:

- Conocer la situación de partida.
- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de impulsar la igualdad de género.
- Mejorar los sistemas de información de la Diputación de Granada, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación general, con especial atención a los de género.
- Desarrollar estrategias de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada.
- Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden ser “motores” a la hora de avanzar en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Redefinir el actual mapa presupuestario y clasificar los programas presupuestarios atendiendo a los criterios de sensibilidad y relevancia al género.

La metodología utilizada se ha centrado en la política de gastos y se inspira en el modelo utilizado por la Junta de Andalucía y trasladado a su vez de la Administración Sueca, **el Modelo de las 3R** (Representación, Realidad y Recursos) **y las 3T** (pasado, presente y futuro), que ha implicado lo siguiente:

- **Representación:** el análisis de la distribución y representación de la plantilla de mujeres y hombres en la Diputación de Granada.
- **Realidad:** el análisis de la situación actual de las desigualdades de género en la provincia. Para ello nos centramos en realizar una aproximación a aquellas áreas más significativas desde el punto de vista de las desigualdades de género que se pudieran detectar (población, empleo, educación, trabajo no remunerado, seguridad social y pensiones, poder y representación política, violencia de género y recursos para la igualdad).
- **Recursos:** el análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada y su clasificación de acuerdo con su grado de impacto en relación a la igualdad de género. Esta clasificación ha servido para identificar aquellos programas presupuestarios que se considerarán “motores de igualdad”, es decir, que inciden más directamente en la población y en los que, si se actúa prioritariamente, se pueden conseguir mayores índices de eficacia y eficiencia. Para la clasificación de los programas presupuestarios se creó una terminología específica con la siguiente denominación: **Po, P, P=es**.

Como se puede observar, el análisis de los recursos o programas presupuestarios es el que ha requerido de un proceso más laborioso ya que se trataba de seguir una serie de pasos suficientemente estructurados, a la vez que diseñar una serie de criterios comunes para todas las personas implicadas.

Nuestro primer reto, en este sentido, ha sido analizar los diferentes programas presupuestarios y clasificarlos de acuerdo con su impacto de género, es decir, se trataba de establecer criterios relacionados con la sensibilidad y relevancia al género:

- la **sensibilidad al género** del programa presupuestario, esto es, si afecta directa o indirectamente a personas.
- la **relevancia al género** en la que mediremos:
 - El poder transformador: competencias para actuar en materia de igualdad de género y relevancia respecto a la misma.
 - La capacidad de impacto: número de personas sobre la que despliega sus efectos.
 - La relevancia funcional: en qué medida el ámbito de actuación es palanca de cambio respecto a cuestiones de género.
 - La gestión de personal: efectos que el programa presupuestario tiene sobre la gestión de personal de los centros gestores.

Siguiendo estos criterios, el análisis realizado para identificar y clasificar los programas presupuestarios se ha basado en la utilización de dos herramientas básicas: **entrevistas y encuestas**. Tanto las entrevistas como las encuestas se realizaron a cada una de las personas responsables de los diferentes centros gestores de la Diputación de Granada (subdirecciones y jefaturas de servicio) con el objetivo de recopilar información relacionada con los siguientes aspectos:

- Sistemas de recogida de información que utilizan.
- Si cuentan con información desagregada por sexo.
- Si evalúan la información.
- Si el programa incide sobre la población beneficiaria de las actuaciones.
- Si las actuaciones tienen efectos diferentes en mujeres y hombres.
- Número de personas beneficiarias directas e indirectas de las actuaciones desarrolladas.

- Capacidad de decisión para incluir la promoción de la igualdad de género.
- Contribución del programa al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Averiguar si actualmente se contempla medidas que promuevan la igualdad de género en su centro gestor y si el personal a su cargo tiene formación en género e igualdad de oportunidades.

Los resultados obtenidos tras la realización de las entrevistas y encuestas nos han servido para identificar y clasificar los programas presupuestarios que hemos denominado como “**muy sensibles al género**” o **P=es** y que, por tanto, pueden actuar como “motores de igualdad” e incidir en otros programas; y aquellos otros programas “**nada sensibles al género**” o **P=0** que serían aquellos que no tienen ninguna relevancia ni incidencia respecto al género. Los programas identificados dentro de esta categoría, normalmente, son programas de gestión interna de la entidad. En concreto, se han establecido tres categorías de programas:

P=es: *Programas presupuestarios de gran interés por su poder transformador, capacidad de impacto sobre la población, relevancia funcional, existencia de datos desagregados por sexo y que contemple medidas que promuevan o favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

P: *Programas presupuestarios de impacto medio/bajo en la población, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa.*

Po: *Programas presupuestarios sin incidencia directa sobre las personas, serían los denominados de gestión interna.*

Una vez identificados los programas presupuestarios clasificados como P=es, y siguiendo los objetivos previstos, se ha realizado un **Proyecto Piloto** centrado en

una muestra representativa de este tipo de programas donde existiera diversidad y variedad tanto en el ámbito sectorial abordado, como en los objetivos, actividades e indicadores. Se han elegido un total de nueve programas presupuestarios. En algunos casos, se ha concretado el programa presupuestario en diferentes programas de gasto con la intención de trabajar más exhaustivamente las cuestiones a tratar. Los programas presupuestarios con sus correspondientes programas de gasto objeto del proyecto piloto han sido los siguientes:

CENTRO GESTOR	PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PROGRAMA DE GASTO
Cultura	451B2 Programaciones Culturales Anuales	Cultura Punto de Encuentro
		Talleres de Teatro
C.I.E (Centro de Iniciativas Empresariales)	322B4 Autoempleo 322B3 Formación y Empleo	Nuevos Yacimientos de Empleo
		Oferta Formativa Cursos de FPO y Aula Mentor
Recursos Humanos	121A1 Plan de Formación	
Deportes	452C3 Deporte para Todos y Todas	Juegos Deportivos Escolares
		Juegos Deportivos Provinciales
		Plan de Formación Deportiva
P.F.E.A	322A0 Apoyo al P.F.E.A ² 322A1 Materiales P.F.E.A	
Centro Psicopedagógico Reina Sofía	312B2 Subprograma de Ocio	
Residencia de Ancianos "La Milagrosa"	312B2 Subprograma de Ocio	
Integración Social	313A0 SIVA	

2 Los dos subprogramas del P.F.E.A. se estudiarán como uno ya que, como nos indican sus responsables, están íntimamente relacionados.

Con estos programas elegidos para el proyecto piloto se han tratado de analizar las siguientes cuestiones:

- Cómo se está incorporando la perspectiva de género actualmente en el ámbito de actuación del programa.
- Qué mejoras se pueden introducir en dicho programa para conseguir cambios en relación a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En esta fase de desarrollo del proyecto, la *Comisión Técnica de Presupuestos y Género* ha establecido una serie de pautas y orientaciones comunes para guiar a quienes son responsables de los programas presupuestarios seleccionados:

A Reflexión individual y evaluación del programa presupuestario observando cómo, a día de hoy, se ha incorporado la perspectiva de género. Se trata de analizar en qué medida los proyectos o acciones que engloba el programa presupuestario incluyen elementos que pueden contribuir a mantener o aumentar las desigualdades existentes o, en todo caso, no tienen en cuenta la diferente situación, necesidades e intereses de mujeres y hombres en el ámbito concreto de actuación del programa. Una vez hecho este análisis se trataría de ver en qué medida estos proyectos o acciones se pueden mejorar. Para facilitar la reflexión se ha elaborado una herramienta cuyo objetivo es orientar a responsables de los programas presupuestarios sobre aquellos aspectos o elementos a observar, y que sirva para sistematizar la información y trazar una ruta que posteriormente les ayude a concretar actuaciones de mejora. Estos criterios se han recogido en el documento denominado **COGE P=es** (Criterios para orientar hacia el género) que se encuentra dividido en 4 bloques:

- 1 SITUACIÓN ACTUAL** en la que se encuentra el programa presupuestario en cuanto a uso del lenguaje, sistemas de recogida de información, datos desagregados por sexo y existencia de estudios cuantitativos y cualitativos.

2 FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

que definirá qué se pretende conseguir con el programa actualmente relacionado con igualdad de género. Se examinan aspectos como considerar si en la actualidad el programa está cumpliendo con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como si cuenta con objetivos y actuaciones dirigidas a corregir o incluso eliminar las desigualdades existentes, si contiene algún sistema de evaluación de las actuaciones puestas en marcha dentro del programa y si recoge o incluye indicadores de evaluación de género. En este apartado también se pueden introducir cuestiones referentes al nivel de formación en género e igualdad de oportunidades del personal técnico.

3 COMPROMISOS DE FUTURO. Una vez realizado el análisis anterior, se trata de reflejar las mejoras que se podrían introducir en el programa presupuestario para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Deben ser compromisos reales y alcanzables a medio plazo. Estos compromisos pueden referirse a cuestiones relativas a una mejor desagregación de datos incluyendo el sexo como variable a considerar, a indicadores de género que reflejen los cambios producidos en la situación de mujeres y hombres, la utilización de un lenguaje y publicidad no sexistas, o la formación en género a todo el personal que interviene en las acciones que incluye el programa, entre otros.

B Una vez realizada esta reflexión, el personal técnico responsable llevará a cabo una **redefinición** del programa presupuestario en base a las directrices establecidas en la normativa vigente, además de considerar los cambios que son necesarios realizar para reducir las desigualdades existentes y fomentar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres beneficiarias/os del programa.

C Finalizadas las dos primeras fases, cada responsable elaborará un **informe de impacto de género particular** de sus programas presupuestarios fruto de la reflexión y redefinición de los mismos y en el que adquirirán unos compromisos para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus ámbito de actuación. Estos compromisos dependerán de la naturaleza del programa.

Con toda esta información se ha podido elaborar el **1^{er} Informe de impacto de género** que se ha incorporado como documentación integrante del presupuesto aprobado por la Diputación de Granada para el ejercicio 2010. En dicho informe se incluye el análisis de la distribución y representación de la plantilla de la Diputación de Granada, el análisis de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Granada a través de las áreas más significativas, el análisis y clasificación de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada, y los informes de impacto de género de los nueve programas presupuestarios elegidos para realizar el proyecto piloto.

En próximos años, el objetivo principal es el de trasladar la experiencia a toda la institución, sistematizar el trabajo metodológico realizado, así como presentar informes anuales de impacto de género de lo presupuestos donde se irán evaluando los cambios introducidos y los efectos producidos en mujeres y hombres.

Es importante señalar que esta estrategia está en proceso de evaluación y revisión continua siendo el reto principal el de normalizar el proceso enmarcado dentro del propio proceso presupuestario.

BIBLIOGRAFÍA



- Addabo, Tindara, Diego Lanzi y Antonella Picchio (2004): *On Sustainable Human Development: Gender Auditing in a Capability Approach*. Material de debate del Departamento de Economía política, nº 467.
- Budlender, Debbie, Diane Elson, Guy Hewitt y Tanni Mukhopahyay (2002a): *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.
- Budlender, Debbie y Guy Hewitt (2002b): *Gender budgets make more cents. Country studies and good practice*. Commonwealth Secretariat.
- Budlender, Debbie y Guy Hewitt (2003): *Engendering budgets. A practitioners guide to understanding and implementing gender-responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.
- Carrasco, Cristina (2007): *The social and economic significance of invisible health care*. Universidad de Barcelona
- Carrasco, Cristina (2007): *Estadistiques sota sospita. Proposta de nous indicadors de l'experiencia femenina*. Institut Català de les Dones
- Comisión Europea (2003): *"Gender equality in development cooperation: from policy to practice the role of the European Commission"*. Development De 119. Comité Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y los hombres de la UE (2003): *Opinion On Gender Budgeting*. Unión Europea.
- Diputación de Córdoba (2008): *Plan de Mejora para la implantación de un análisis del presupuesto sensible al género en la Diputación provincial de Córdoba*. Delegación de Hacienda y Recursos Humanos. Servicio de Hacienda
- Elson, Diane (2002a): *"Integrating gender into government budgets within a context of economic reform"* en D. Budlender et al. (2002a): *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.

- Elson, Diane (2002b): "Gender responsive budget initiatives: some key dimensions and practical examples". Ponencia presentada en la Conferencia *Gender budgets, financial markets, financing for development*, 19-20 febrero. Heinrich-Boell Foundation, Berlin.
- Elson, Diane (2003): "Gender mainstreaming and gender budgeting" *Conference Gender Equality and Europe's future*. European Commission, DG Education and Culture and Jean Monnet Project. Brussels.
- Elson Diane (2006): "Gender equality, public finance and globalization" en J. K. Boyce et al. (ed.), *Human development in the Era of Globalization: essays in honor of Keith B. Griffin*. Edward Elgar publishing Ltd. Pág. 239-256.
- EMAKUNDE (2003): *Análisis del Género en los Presupuestos Públicos*. Departamento de Sanidad.
- Junta de Andalucía (2009): *Proyecto G+, Una Metodología para Avanzar en Igualdad de Género desde los Presupuestos Públicos*. Consejería de Economía y Hacienda.
- Jubeto, Yolanda (2007) *Experiencias europeas en presupuestos con Enfoque de Género: una revisión crítica*, II Congreso de Economía Feminista. Zaragoza.
- Lombardo, Emanuela (2006): "Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género. Conceptos y criterios", en De la Fuente, M. y Ortiz, L. *Els pressupostos amb perspectiva de gènere, reptes per als governs locals*. ICPS: Barcelona, pág. 85-116.
- Madoerin, Mascha (2007): "Gender-Responsive Budgeting initiatives in Switzerland: work in progress". Muenchenstein & Berne. Confederación Suiza.
- Ministerio de Economía y Hacienda (2008): *Presentación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2008*, Libro Amarillo, pág. 188.
- Neuhold, Brita (2005): "Focus on human rights and gender justice: linking the Millenium Development Goals with the CEDAW and the Beijing Platform for action". WIDE Austria. http://www.eurosur.org/wide/UN/Neuhold_MDG05.pdf

- Sharp, Rhonda y Ray Broomhill (2002): "Budgeting for equality: The Australian experience". *Feminist economics* 8 (1), pág. 25-47.
- Sharp, Ronda y Ray Broomhill (1990): "Women and government budgets". *Australian Journal of Social Issues*, 25 (1), pág 1-14.
- Villota, P., y Ferrari, I. (2004): *Aproximación al IRPF desde la perspectiva de género*. Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- Villota, P., Ferrari, I. y Vázquez, S. (2006): *Análisis desde la perspectiva de género de los objetivos, actividades e indicadores de los programas 3110 (Cohesión y Calidad del sistema Nacional de Salud) y 465A (Investigación Sanitaria) del Ministerio de Sanidad y Consumo*. Madrid
- Villota, P., Yolanda Jubero, y Ferrari I. (2009): *Estrategias para la Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos Públicos*, Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.

ANEXOS



Anexo I	Modelo ENTREVISTA	p.42
Anexo II	Modelo DOCUMENTO COGE P=es	p.46
Anexo III	Modelo INFORME DE IMPACTO	p.54

DATOS BÁSICOS:

Área:

Delegación:

Centro Gestor:

Programa/s Presupuestario/s:

Programas que gestiona:

ENTREVISTA:

1. En su centro gestor, ¿a través de que sistemas se recoge la información?

- a) De estadísticas.
- b) De registros.
- c) De informes.
- d) De aplicaciones informativas.
- e) Otra respuesta.

2. ¿Esta información está desagregada por sexo?

- a) Sí, en todos los sistemas de recogida de información.
- b) No. Solamente en algunos programas presupuestarios. Especifique en qué programas y a través de que sistemas de recogida de información lo hacen.
- c) Otra respuesta.

3. En caso negativo, ¿sabe si se está trabajando para incluir la variable sexo en los sistemas de recogida de información?

- a) Sí, se está trabajando. Especifique en qué programas presupuestarios y en qué sistemas de recogida de información.
- b) No se está trabajando en la actualidad, pero está proyectado.
- c) No, no se está trabajando en la actualidad.
- d) Otra respuesta.

4. ¿Qué información considera que sería necesaria para evaluar con perspectiva de género la realidad sobre la que actúan sus programas presupuestarios?

- a) Sería necesario desagregar la información sólo por sexo para evaluar la distribución de recursos y necesidades entre los/as destinatarios/as de los programas presupuestarios.
- b) Sería necesario establecer un sistema más complejo de recogida de información, aparte de la desagregación de datos por sexo, para conocer el impacto de género de nuestras actuaciones. Especifique a través de qué:
- c) Otra respuesta.

5. ¿Los programas presupuestarios que gestiona afectan directamente a la población/personas en cuanto a beneficiarios/as directos/as?

- a) La mayoría de las actuaciones y gastos van dirigidas directamente a la población como beneficiarios/as directos/as.
- b) Sólo algunas actuaciones afectan directamente a la población como beneficiarios/as directos/as. Especifique cuáles:
- c) La población se beneficia sólo indirectamente de las actuaciones. Si ha elegido esta opción especifique por qué:
- d) Los programas presupuestarios actúan sobre el personal de la Diputación de Granada.
- e) Los programas presupuestarios no afectan a las personas. (Pasamos a la pregunta 8).
- f) Otra respuesta.

6. En el caso de que sus programas presupuestarios tengan un alto impacto en la población/personas ¿cree que las actuaciones que ponen en marcha tienen efectos diferentes en mujeres y hombres?

- a) No las tienen.
- b) Si las tienen.
- c) Otra respuesta.

7. ¿Qué número aproximado de personas beneficiarias se ven afectadas por las actuaciones de cada uno de los programas presupuestarios que usted gestiona?

❖ Número de personas beneficiarias directas al año aproximadamente:
(por cada programa)

- Mujeres =
- Hombres =

❖ Número de personas beneficiarias indirectas al año aproximadamente:
(por cada programa)

- Mujeres =
- Hombres =

8. ¿Tiene su centro gestor capacidad de decisión para poder incluir la promoción de la igualdad de oportunidades a la hora de diseñar y ejecutar sus programas presupuestarios?

- a) Sí la tiene.
- b) No la tiene. Si ha elegido esta opción especifique por qué.
- c) Otra respuesta.

9. Partiendo de la realidad del ámbito de actuación de sus programas presupuestarios, ¿cree que éste puede contribuir al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- a) Sí, todos los programas presupuestarios.
- b) Sólo algunos programas presupuestarios.
- c) No. Si ha elegido esta opción especifique por qué.
- d) Otra respuesta.

10. ¿Se contemplan medidas en sus programas presupuestarios que promuevan o favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- a) Sí, se contemplan algunas medidas. Especifique cuales.
- b) No, no se contemplan medidas. Si ha elegido esta opción especifique por qué.
- c) Otra respuesta.

11. ¿Considera que el personal de su centro directivo tiene la formación necesaria en materia de género e igualdad de oportunidades?

- a) Sí.
- b) No la tienen.
- c) Sí, pero hay una diferencia en el nivel de formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ¿Quiénes están más formados/as?

12. Por último, ¿cuál es su apreciación personal sobre la puesta en marcha de la iniciativa de "Presupuestos con Enfoque de Género"?

1 SITUACIÓN ACTUAL

Es necesario conocer la situación actual en la que se encuentra el programa con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello es importante conocer el perfil de las personas beneficiarias o usuarias del programa con la intención de poder detectar posibles desigualdades en mujeres y hombres, y planificar posteriormente objetivos y actuaciones adecuadas a esta realidad. A su vez, es necesario contar con sistemas de recogida de información que incluyan datos desagregados por sexo, así como llevar a cabo estudios tanto cualitativos como cuantitativos que den cuenta de la realidad de mujeres y hombres.

Preguntas para la reflexión:

Lenguaje no sexista

- ¿Se utiliza un lenguaje y una imagen no sexista en toda la documentación utilizada por parte de las personas que trabajan en el programa (materiales didácticos, publicidad, documentos internos, etc.)?
- ¿Se conoce por parte de los responsables del programa los criterios para un uso no sexista del lenguaje aprobados por la Diputación de Granada en abril de 2009?

Sistemas de recogida de información

- ¿Se cuenta con un sistema de recogida de información?
- Si se cuenta con algún sistema de recogida de información, ¿se puede conocer el perfil (sexo, edad, formación, situación laboral, etc.) de las personas beneficiarias o usuarias del programa?
- ¿Se lleva a cabo un seguimiento y evaluación de la información que se recoge?

Datos desagregados por sexo

- La información con la que se trabaja ¿recoge datos desagregados por sexo?
- Si existen datos desagregados por sexo, ¿se utilizan éstos para realizar informes, análisis o evaluaciones?

Estudios cuantitativos y cualitativos

- ¿Se llevan a cabo encuestas para conocer si el programa cubre las expectativas y necesidades de mujeres y hombres?
- ¿Existen estudios cuantitativos y/o cualitativos para conocer la realidad de mujeres y hombres y cómo incide el programa en unas y otros?
- En el caso de que los estudios realizados, detecten características sociodemográficas, económicas, etc. diferentes en mujeres y en hombres, ¿se tienen en cuenta estas diferencias a la hora de planificar las actividades que incluye el programa?

2 FINALIDADES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este punto es importante reflexionar si, hoy por hoy, el programa está contribuyendo a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es necesario analizar en qué medida el programa actúa conforme a la normativa vigente en materia de igualdad, tanto en sus objetivos, actuaciones como en materia de indicadores de género.

La normativa existente en materia de igualdad de oportunidades, Ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, así como el Plan Transversal de la Diputación de Granada tienen como finalidad

conseguir la igualdad de mujeres y hombres a través de una serie de medidas aplicables a los programas presupuestarios, tanto en los aspectos generales como específicos. En este sentido, se hace necesario conocer en qué medida los programas la están aplicando a través de la planificación y puesta en marcha de sus objetivos, actuaciones e indicadores necesarios para evaluar el impacto de estas últimas en mujeres y hombres.

Preguntas para la reflexión:

Normativa

- Partiendo de los ejemplos expuestos ¿Se tiene en cuenta la normativa vigente en materia de igualdad a la hora de planificar y ejecutar los objetivos y las actuaciones a desarrollar?

Objetivos

- En los objetivos que el programa plantea ¿alguno de ellos ayuda a corregir las desigualdades existentes en su ámbito de actuación?
- En el caso, de que se haya detectado una menor participación por parte de alguno de los dos sexos, ¿se incluyen objetivos dirigidos a corregir este desequilibrio?

Actuaciones

- En vista del conocimiento del programa, ¿Algunas de las actuaciones puestas en marcha ayudan a mantener las desigualdades entre mujeres y hombres? ¿Algunas contribuyen a corregirlas?
- ¿Se evalúa el efecto que tiene en mujeres y hombres las actuaciones puestas en marcha dentro del programa?
- ¿Se tienen en cuenta las diferencias en la realidad social, económica, laboral, etc. de mujeres y hombres a la hora de promover su presencia en los órganos de participación y/o representación existentes en el programa?

- ¿Se tiene en cuenta que puede haber diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a la información a la hora de llevar a cabo campañas de sensibilización y divulgación de las actividades programadas? ¿De qué manera?

Indicadores

Los **indicadores de género** serían aquellos cuya función especial es la de señalar los cambios producidos en la realidad y en el status social de mujeres y hombres, así como en las relaciones entre ellos/as a lo largo del tiempo. Existen diferentes tipos de indicadores, entre los que señalamos como más significativos los siguientes:

- **Indicadores de recursos** que capturan información sobre los insumos o costes que se ponen al servicio de un objetivo.
- **Indicadores de realización** que informan sobre la aplicación directa de los recursos, es decir, sobre los productos conseguidos.
- **Los indicadores de resultados** aportan información sobre los resultados que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado.
- **Los indicadores de calidad** informan de la evaluación de los resultados desde la perspectiva de la ciudadanía.

Preguntas para la reflexión:

- ¿Los indicadores elaborados diferencian los datos entre mujeres y hombres?
- ¿Existen indicadores que midan los recursos empleados? Si existen, ¿tienen la información desagregada por sexo?
- ¿Se establecen indicadores de realización que informan de los productos conseguidos? ¿Están éstos desagregados por sexo?
- ¿Se cuenta con indicadores de resultados para medir si se consiguen los objetivos planteados? ¿Están éstos desagregados por sexo?

- Partiendo de los resultados obtenidos, ¿se han señalado indicadores de calidad que evalúen el grado de satisfacción de las personas participantes en el programa? ¿y tienen en cuenta el grado de satisfacción de mujeres y hombres de forma separada?

Formación del personal técnico

- ¿Se conocen las necesidades formativas en género e igualdad de oportunidades de todas las personas que trabajan o están implicadas dentro programa (técnicos/as, formadores/as, monitores/as, trabajadores/as sociales, etc.)?
- Teniendo en cuenta estas necesidades formativas ¿se les ha impartido alguna formación al respecto? ¿Se tiene previsto hacerlo?
- ¿Tienen a su disposición las personas trabajadoras o implicadas dentro del programa material didáctico en género e igualdad de oportunidades? ¿Está previsto adquirirlo?

3 COMPROMISOS DE FUTURO

Con las preguntas anteriormente planteadas se ha intentado conocer la situación actual en la que se encuentra el programa con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, detectando posibles desigualdades para que, en un futuro próximo, puedan ser corregidas mediante una adecuada planificación que tenga en cuenta las necesidades de ambos sexos y evalúe el impacto de las actuaciones en unos y otras. En función de las reflexiones anteriores, se plantean una serie de cuestiones que van a permitir incorporar la perspectiva de género en el programa presupuestario. Igualmente se trataría de orientar hacia aquellos posibles compromisos que se puedan adquirir en este sentido.

Preguntas para la reflexión:

Sistemas de recogida de información

- Si no se cuenta con un sistema de recogida de información, ¿cabría la posibilidad de establecerlo?
- Una vez establecido, ¿se podría conocer mediante este sistema el perfil de las personas beneficiarias del programa?
- ¿Se podría llevar un seguimiento y evaluación de la información recopilada?

Datos desagregados por sexo

- ¿Se podría recopilar toda la información que se trata en el programa desagregada por sexo?
- Y con estos datos ¿se podrían realizar informes, análisis y evaluaciones del efecto de las actuaciones del programa en mujeres y hombres?

Estudios cuantitativos y cualitativos

- Si, a día de hoy, no se llevan a cabo encuestas para conocer si se cumple con las expectativas y necesidades de mujeres y hombres en el programa ¿cabría la posibilidad de llevarlas a cabo?
- ¿Se podrían elaborar estudios cuantitativos y/o cualitativos para conocer la realidad de las mujeres y los hombres beneficiarias del programa y cómo está incidiendo éste en unas y otros?
- En el caso de que se detecten desigualdades en mujeres y hombres ¿se tendrían que planificar las actuaciones teniendo en cuenta estas diferencias?

Objetivos

- En el caso de que se hayan detectado desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del programa, ¿se podrían plantear mejoras en los objetivos planteados dirigidas a corregir este desequilibrio?

- ¿Y se podrían establecer objetivos nuevos dirigidos a corregir las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del programa?

Actuaciones

- ¿Se podría establecer en alguna de las actuaciones existentes alguna mejora dirigida a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿Se podría establecer alguna nueva actuación, aparte de las ya existentes, dirigida a corregir este desequilibrio?
- ¿Se podría evaluar el impacto de las actuaciones en mujeres y hombres?

Indicadores

- ¿Se pueden incluir indicadores dirigidos a medir los recursos, los productos, los resultados así como la calidad del programa presupuestario incluyendo datos desagregados por sexo?
- ¿Se pueden establecer indicadores que evalúen el coste económico invertido en las actuaciones del programa desagregados por sexo?

Formación del personal técnico

- Teniendo en cuenta las necesidades formativas en género e igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras o implicadas en el programa ¿Se podría impartir alguna acción formativa al respecto?
- ¿Se podría adquirir algún material didáctico de género e igualdad de oportunidades que estuviera a disposición de todas las personas trabajadoras del programa?

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

1 SITUACIÓN ACTUAL

- 1.1 LENGUAJE NO SEXISTA
- 1.2 SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
- 1.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN
- 1.4 DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
- 1.5 ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

2 FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 2.1 NORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- 2.2 OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD
- 2.3 ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
- 2.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN
- 2.5 INDICADORES DE GÉNERO
- 2.6 FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

3 COMPROMISOS DE FUTURO

- 3.1 SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
- 3.2 DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
- 3.3 ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS
- 3.4 OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD
- 3.5 ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
- 3.6 SISTEMAS DE EVALUACIÓN
- 3.7 INDICADORES DE GÉNERO
- 3.8 FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO





Equidad

Plan Transversal
de Género
2008-2010