



Avanzar en igualdad  
a través del presupuesto  
público



# 2

## 2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

La estrategia de presupuestación con perspectiva de género en Andalucía es el resultado de un proceso consensuado que se impulsa desde la Consejería competente en materia de Hacienda. La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, es la primera norma que toma la iniciativa para fomentar un ejercicio evaluativo de los efectos y resultados que las medidas presupuestarias tienen en hombres y mujeres, caracterizándose por su índole hacendística.

Un lugar central en el funcionamiento de la estrategia y la consolidación de la iniciativa, lo ocupa la Comisión de Impacto de Género, la cual, entre otras funciones, ha diseñado el modelo de los Informes de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto y los ha emitido desde su constitución. Además, ha promocionado la metodología abierta y participativa de incorporación de la dimensión de género en el Presupuesto, que busca facilitar la integración de género en el proceso presupuestario, al tiempo que ha contribuido activamente al necesario cambio cultural que esta iniciativa demanda.

La Administración General de la Junta de Andalucía cuenta con más de doscientas mil personas en plantilla, alrededor de 7.500 centros de trabajo y más de 120 programas presupuestarios. En este tipo de organizaciones complejas es conveniente definir metodologías progresivas que permitan el tratamiento paulatino de las partidas de ingresos y gastos, centrándose en los momentos iniciales en aquellas partidas que tienen mayores niveles de impactos, para después, gradualmente, ir extendiendo el análisis hacia áreas menos prioritarias.

Este hecho motivó que en los orígenes de la experiencia se estableciera el Programa G+; una metodología de trabajo, desarrollada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, que persigue enfocar y concentrar los esfuerzos en aquellos programas presupuestarios que tienen mayores competencias, responsabilidad y capacidad para avanzar en la igualdad de género. Tiene además una serie de objetivos específicos concretos que han guiado las sucesivas fases y actuaciones, entre los que destacan:

1. Conseguir un cambio cultural en la organización para que sea capaz de integrar la dimensión de género en las actuaciones.
2. Definir instrumentos y metodologías de análisis de la realidad en la que actúan los programas presupuestarios.
3. Elaborar estrategias sencillas para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios.
4. Diseñar una metodología eficiente que facilite la incorporación de la perspectiva de género al entorno de gestión ordinaria.

El desarrollo del Programa G+ comprende tres etapas; la identificación y clasificación de los programas según la Escala G+, la elaboración y cumplimiento de los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+) y el seguimiento y evaluación de los resultados.

Desde el punto de vista de la aplicación funcional, la primera etapa se centra en clasificar los programas presupuestarios en función de su capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, descartando aquellos otros puramente instrumentales. Para ello se confecciona la Escala G+, que otorga un rango, de entre cuatro posibles a cada uno de los programas presupuestarios (G+, G, g1 y g0 en orden decreciente) que, sin embargo, no es definitivo, sino que está sujeto a revisiones anuales por parte de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género.

En el momento presente, de la totalidad de programas presupuestarios, aproximadamente el 32,8% están clasificados como G+, 28,7% son G, 30,3% tienen clasificación g1 y 8,2% tienen la clasificación g0. La primacía dada dentro de la Administración a la perspectiva de género en el presupuesto, se refleja también al considerar la estructura del presupuesto desde el punto de vista de la escala G+, pues el 71,3% del presupuesto se destina a programas G+, el 11,5% a los programas clasificados G, mientras que los g1 y g0, reciben el 16,2% y el 1% del presupuesto respectivamente.

Cabe especificar que, con carácter general, para la clasificación de los programas presupuestarios en la escala G+ se tienen en cuenta los criterios de pertinencia y relevancia. La pertinencia de género divide los programas presupuestarios en aquellos que tienen incidencia sobre personas y los que no la tienen. Adicionalmente, los programas considerados pertinentes tienen una relevancia de género alta, media o baja, en función de unos criterios concretos: primero, la capacidad de impacto del programa, definida según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; en segundo lugar, la relevancia funcional que se refiere a si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como palanca de cambio en igualdad de género y, tercero, el poder transformador vinculado a las competencias para actuar del programa y la relevancia de dichas competencias con la igualdad de género. Una vez calificados, y según la clasificación obtenida, así se vinculan a una serie de pasos y etapas que se comprometen a alcanzar para caminar en la integración del enfoque de género.

Una vez conocida la pertinencia y relevancia de cada programa presupuestario, establece las bases para que pueda tener lugar la puesta en marcha de la estrategia a largo plazo, el Programa G+, en todos los centros implicados. Para ello es necesario vincular la clasificación de cada uno de los programas presupuestarios en la Escala G+ con el contenido y alcance de las actuaciones que tiene que desarrollar. Es decir, en función de su clasificación, cada centro directivo define los compromisos que debe desarrollar para asegurar que la perspectiva de género esté integrada en su programa presupuestario.

Este ejercicio de asumir unos compromisos en función de la clasificación otorgada a cada programa, se lleva a cabo mediante la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), por cada centro directivo. Los DOE.G+ son un documento metodológico, que persigue fomentar el compromiso del personal directamente implicado en el diseño, gestión y evaluación de la política presupuestaria con la igualdad de género. El resultado de este proceso ha sido que, en la actualidad, la totalidad de los programas presupuestarios cuentan con un DOE.G+, gracias al esfuerzo que han realizado los centros directivos en su elaboración y en el consiguiente compromiso para avanzar en términos de igualdad.

Una vez finalizados los DOE.G+, se establece una fase de apoyo de las capacidades y asesoramiento en el proceso de institucionalización de género, acompañándola de la difusión de las metodologías y materiales que permiten aplicar y poner en marcha las diferentes aplicaciones que cada centro directivo y ámbito competencial necesita en este proceso de integración del enfoque de género. Dentro de esta línea de actuación se impulsa el Fondo G+, como herramienta que incentiva con más

fuerza la práctica de la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía. Los resultados de este instrumento al servicio de la transversalidad de género en la Junta de Andalucía se expondrán más adelante.

La estrategia de presupuesto con perspectiva de género da sus primeros pasos en el año 2003 y desde entonces no ha dejado de crecer. En el año 2007 se comienza a reflexionar sobre la necesidad de avanzar en la faceta instrumental del proceso y se crea la metodología específica del Programa G+. A partir del año 2008 empieza a ser implementada de manera gradual, permitiendo a finales del año 2011 hacer un balance, que coincida también con el final de un ciclo legislativo, en el que poner en valor los hitos más importantes a los que ha contribuido la estrategia de presupuesto con perspectiva de género.

### 2.1.1. Logros más importantes de la estrategia de presupuesto con enfoque de género

Como se ha comentado con anterioridad, la estrategia de presupuesto con enfoque de género de Andalucía se ha centrado en orientar y apoyar los programas presupuestarios hacia la integración del enfoque de género, prestando especial atención a aquellos con mayor capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dentro de estos programas destacan por su relevancia y potencial para actuar como palanca de cambio aquellos que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral y por tanto contribuyen a que sea posible lograr tasas de empleo similares entre mujeres y hombres.

En este sentido, el Plan de Apertura de los Centros Educativos, facilita la ampliación de horarios y el funcionamiento toda la semana con servicios complementarios como el aula matinal, el comedor y las actividades extraescolares. Este programa benefició el pasado año a 597.900 alumnos y alumnas de 2.082 centros y a lo largo del periodo 2007-2008 hasta el año 2011 ha ido aumentando sus dotaciones tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Curso	Comedor	Aula Matinal	Actividades Extraescolares
2007-2008	169.833	61.705	228.633
2008-2009	189.136	74.037	239.953
2009-2010	188.838	77.836	222.985
2010-2011	196.313	83.550	218.168

En el ámbito que comparten la conciliación y la educación infantil, se puede también subrayar que el Presupuesto 2012 prevé aumentar el número de plazas de primer ciclo de educación infantil en centros públicos o sujetas a convenio hasta 100.000 y el número de centros públicos o de convenio que ofrecen plazas para este nivel educativo hasta 1.661 centros.

También en el ámbito educativo, se identifica una brecha de género en el absentismo escolar y las tasas de idoneidad del alumnado, las cuales expresan el porcentaje de alumnos y alumnas matriculados en un curso cuya edad coincide con la de ese curso. En este sentido, la evolución entre los cursos 2004-2005 y 2008-2009 muestra que la diferencia en la tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos se está reduciendo en todas las edades excepto para el alumnado de 12 años donde se observa un ligero incremento entre el curso 2007-2008 y 2008-2009<sup>1</sup>.

Los programas de atención a la dependencia han mostrado también una alta capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, puesto que tanto la mayor parte de las personas dependientes como las personas que las cuidan, son mujeres. Por ello, los programas dedicados a la dependencia han aumentado en los últimos años, y entre el año 2009 y 2011 el número de mujeres perceptoras de ayuda por cuidado familiar de dependientes en Andalucía pasó de 20.881 a 66.499 y el de hombres de 11.479 a 36.944.

La Comunidad Autónoma de Andalucía viene proporcionando unas ayudas que complementan las pensiones no contributivas, reguladas por el Estado. La finalidad es incrementar el nivel de renta y por ende, la calidad de vida, de aquellas personas, en su mayoría mujeres, que por no haber accedido al mercado laboral o no haber completado los años necesarios para cotizar su pensión, cobran una pensión básica, que la Junta de Andalucía complementa. Dada la sensibilidad de estas ayudas, y teniendo en consideración su contribución desde el punto de vista de género, dichas ayudas se han incrementado en los últimos años, manteniéndose en 2% el aumento del presupuesto en 2012, por encima del valor esperado del deflactor.

Los avances en Desarrollo Rural son muy importantes en Andalucía dado el peso que el medio rural tiene en la economía de Andalucía. Desde el punto de vista de género ha sido notable que la titularidad femenina de las explotaciones agrarias sea del 30% en el año 2009 ya que supone un aumento de 2 puntos porcentuales de mujeres titulares en relación con los datos del Censo anterior de 2007, cuando el 72% de las explotaciones pertenecían a los hombres y el 28% a las mujeres.

---

<sup>1</sup> Puede consultarse el gráfico incluido a este respecto en la página 109 del Informe, dentro de los Indicadores Educativos

El Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (CEIC) y las Universidades, con una financiación vinculada a resultados, marca tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de las mujeres en cátedras universitarias, en la dirección de proyectos de investigación, y en los órganos de gobierno de las Universidades públicas andaluzas. Gracias a ello, el número de mujeres catedráticas ha experimentado un aumento gradual desde el 12% del total de cátedras existentes en 2008 al 31% que se registra en el curso 2009-2010. Con respecto a la investigación científica y técnica, el número de mujeres investigadoras en formación aumentó un 26,6% entre 2008 y 2012, y el número de mujeres investigadoras principales en grupos de I+D lo hizo en un 30,3%.

Así mismo, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres está avanzando en el ámbito de las nuevas tecnologías en el que se reduce la brecha digital de género. Los datos de uso del ordenador entre 2008 y 2011 muestran que se ha producido un avance de 12,2 puntos porcentuales en el uso que hacen las mujeres y de 5,4 puntos en el caso de los hombres. Esta evolución ha provocado una reducción de 7,4 puntos porcentuales en la brecha digital entre hombres y mujeres, de manera que de 10,8 puntos porcentuales en 2008 se ha pasado a 3,4 en 2011.

Finalmente, y cerrando con una de las áreas más estratégicas para los avances en materia de igualdad de género, la información estadística con perspectiva de género, se puede observar que el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2012 comprende un total de 282 actividades estadísticas, de las cuales 129 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo, 40 de ellas desarrolladas directamente por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Algunas de las actividades que han implementado por primera vez del eje de género son: los métodos automáticos de enlace de registros; la estadística de itinerarios vitales; la encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD); las estadísticas transversales del Registro de Población de Andalucía; las rentas mixtas anuales de Andalucía o la encuesta de condiciones de vida.

En el orden de la actividad y gestión administrativa, la estrategia de presupuesto con perspectiva de género también ha logrado avances significativos en el desarrollo de instrumentos de gestión del gasto en el ámbito de las transferencias o subvenciones, así como la participación de las mujeres en la esfera de mayor responsabilidad y de la toma de decisiones. Diferentes políticas públicas en el ámbito de la educación, el empleo, las actuaciones en el exterior, el comercio, los deportes, la innovación y la cultura, han incorporado en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, diferentes criterios de valoración que favorecen la igualdad de género.



Entre estos criterios valorativos destacan: priorizar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en sus actividades y proyectos; integrar la perspectiva de género en el proyecto; aplicar un plan de igualdad de género en la actividad subvencionada; utilizar indicadores específicos de género o el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación que permitan analizar el impacto de género; tener una composición equilibrada entre hombres y mujeres dentro del equipo del proyecto; desarrollar proyectos con temáticas vinculadas a la igualdad de oportunidades, la capacidad de promover procesos de reflexión y cambio de prejuicios y estereotipos de género en la comunidad implicada, el fomento de la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito familiar y social, así como de la orientación profesional igualitaria.

Estos son algunos de los criterios de valoración de las bases reguladoras de concesión de ayudas y subvenciones, que se cuantifican, entre otras maneras, con un aumento extraordinario de la puntuación obtenida o la suma de un porcentaje adicional. De esta manera, los instrumentos de ejecución del gasto presupuestario están incorporando una mirada de género a la gestión administrativa, al tiempo que fomentando la igualdad efectiva de las mujeres y hombres en la sociedad andaluza.

### 2.1.2. Resultados del Fondo G+

Una de las actuaciones de fomento para la integración del enfoque de género, fue la convocatoria del Fondo G+ por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en 2010. El Fondo G+ supone un conjunto de incentivos dirigidos a los centros directivos de la Junta de Andalucía para contribuir a la realización de proyectos con el objeto de reforzar el enfoque de género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. Su objetivo principal es mantener y reforzar los vínculos de los centros directivos con su compromiso de seguir transitando el camino hacia la igualdad de género en Andalucía mediante la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario en el marco del Programa G+.

Los proyectos propuestos debían estar orientados a alguno de los tres grandes objetivos fijados en las bases reguladoras del Fondo G+:

- a) Llevar a cabo una investigación con enfoque de género de la realidad de la ciudadanía andaluza;
- b) Diseñar actuaciones presupuestarias con enfoque de género;
- c) Fortalecer las capacidades y el conocimiento en materia de género y su relación con el proceso presupuestario por parte del personal implicado en dicho proceso.

Cumpliendo con lo estipulado con la norma reguladora del Fondo G+, los centros directivos presentan una memoria de actividades, antes del 31 de enero de 2011, que pone fin a la ejecución de los proyectos financiados con cargo al fondo. Dicha memoria debía contener una evaluación del grado de alcance de los objetivos marcados por el proyecto, de la adecuación en la práctica de las actividades a la consecución de los objetivos, y finalmente del impacto efectivo y diferido del proyecto. Un resumen de dicha memoria tenía que ser remitido por la Dirección General de Presupuestos a la Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para su conocimiento sobre las actividades desarrolladas.

Los proyectos presentados para la financiación del Fondo G+ fueron 33, de los cuales, 22 proyectos resultaron seleccionados, implicando la participación de 31 centros directivos de todas las Consejerías, a excepción de Presidencia y Cultura. Dentro de éstos, hubo diez proyectos propuestos por colaboración de varios centros directivos. Respecto al volumen total de los incentivos concedidos, ascendió a 845.652 euros, distribuyéndose un 72% de los recursos financiados en los 15 proyectos dedicados a realizar estudios, mientras que el 28% del presupuesto se destinó a las acciones de formación.

Con el fin de apoyar y realizar un seguimiento general del proceso de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios se celebraron unas reuniones de seguimiento tras la Resolución de la convocatoria, que tuvieron lugar en julio de 2010 y noviembre de 2010. Así mismo, tras el estudio de las memorias de los proyectos ejecutados con cargo al Fondo G+, se celebraron una serie de reuniones bilaterales, mantenidas por la Dirección General de Presupuestos con las personas responsables de los proyectos a lo largo del mes de mayo de 2011, al objeto de conocer de primera mano la repercusión de los proyectos ejecutados.

En conjunto, se puede afirmar que la realización del Fondo G+ ha cumplido su objetivo de promover la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de los centros directivos. Ello ha sido así, puesto que bien mediante la realización de estudios e investigaciones o mediante la formación del personal vinculado con el ámbito competencial de cada Consejería, todas las actuaciones realizadas permiten conocer con mayor profundidad aspectos concretos de las relaciones de género de la sociedad andaluza, cuyo conocimiento es determinante para poder asignar los recursos económicos en función de las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Los centros directivos implicados en la ejecución de esta iniciativa han llevado a cabo un conjunto de actuaciones que presentan un gran potencial de

transversalización de género en los programas presupuestarios, puesto que los resultados de los estudios e investigaciones pueden ser incorporados en la planificación de líneas estratégicas para futuras actuaciones de los centros directivos. En este sentido cabe destacar los ejemplos de: “Estudio de las causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar” (Dirección General de Participación e Innovación Educativa), “Definición de los patrones de movilidad en el transporte público” (Viceconsejería de Obras Públicas y Vivienda) o “Diseño de un procedimiento para la elaboración de un mapa de indicadores y su puesta en práctica a través de planes de igualdad en centros e instituciones del Sistema Sanitario Público de Andalucía” (Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria).

Así mismo, como consecuencia de la realización del conjunto de proyectos de formación, se prevé que se produzca un mayor conocimiento y sensibilidad hacia el logro de la igualdad de género, produciendo un efecto multiplicador significativo sobre el personal que trabaja en los diferentes centros de atención a la ciudadanía. En esta línea se distinguen los proyectos: “Plan de Formación de presupuesto con enfoque de género para el Desarrollo Rural” (Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural) en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) o el “Plan de Formación para la integración de la perspectiva de género en el programa de Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad” (Secretaría General para la Atención a la Dependencia).

Finalmente, se ha valorado el proyecto Índice de Desigualdad de Género (Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, en colaboración con el IECA) como actuación innovadora que define un índice sintético INDESGEN que, considerando cinco ámbitos socioeconómicos, permite cuantificar la desigualdad de género existente en Andalucía en comparación con el conjunto de España y que constituirá un indicador para el seguimiento y evaluación de la Estrategia de Competitividad de Andalucía 2007-2013.

En conjunto, el Fondo G+ ha significado, por tanto, un avance en la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios, teniendo en cuenta que la estrategia de transversalización de género necesita que se sigan realizando por parte de las Consejerías sucesivas acciones en el ámbito de la investigación, la formación, la adaptación de instrumentos y procedimientos, la coordinación con otros agentes sociales, etc. que mantengan, amplíen y evalúen la incorporación del enfoque de género en los ámbitos competenciales.

Por último y con el propósito de contribuir al intercambio de experiencias y buenas prácticas en la integración de género en las Administraciones públicas, se han elaborado unas fichas sintéticas que presentan la información básica de cada uno

de los proyectos; nombre, consejerías y centros directivos responsables, objetivos previstos, actividades desarrolladas y resultados obtenidos. Las fichas han sido elaboradas para dar difusión a la iniciativa a través de su publicación en la sección sobre Presupuesto con enfoque de género de la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En la página web<sup>2</sup> existe un cuadro que contiene dichas fichas-sinopsis de los resultados de los proyectos financiados por el Fondo G+ una vez validadas por cada una de las Consejerías.

### 2.1.3. Fase de evaluación de la estrategia

Una tercera fase de seguimiento y evaluación de la ejecución y los resultados obtenidos del desarrollo del Programa G+, está también planificada, con el objetivo básico de conocer con profundidad si efectivamente los avances en igualdad han permeado las actuaciones de los centros directivos. Así mismo tiene la finalidad de consolidar los logros conseguidos durante los últimos cuatro años y retroalimentar la estrategia de transversalización de género en el Presupuesto público.

Como en fases anteriores del programa, en la fase de evaluación también se han diseñado una serie de instrumentos específicos para poder realizar el seguimiento de los programas presupuestarios; el Informe de Progreso y las auditorías de género. El primero persigue una valoración intermedia del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el DOE.G+ por cada centro directivo con el objetivo de valorar los avances y redefinir los objetivos y compromisos para seguir contribuyendo directamente a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las segundas, reguladas por la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, están siendo definidas y planificadas como instrumento progresivo de valoración de los avances realizados por los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía en igualdad de género en relación con los compromisos asumidos en el marco del Programa G+.

Desde el inicio de la etapa evaluativa, se ha considerado conveniente que el proceso de evaluación respetara la cualidad participativa y abierta que ha caracterizado desde sus orígenes a la estrategia de presupuestación. Por ello, se planteó realizar un análisis valorativo y situacional que implicase a las personas a las que se han dirigido las actuaciones más importantes cualitativamente del Programa G+. Esta población meta está formada por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía con responsabilidad en la gestión y dirección de

<sup>2</sup> [http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/fondo\\_g.htm](http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/fondo_g.htm)

los programas presupuestarios. Estos cargos han sido receptores y población usuaria de los instrumentos metodológicos para orientar el Presupuesto al objetivo de igualdad de género, así como de las acciones de formación, asistencias técnicas y acciones de sensibilización, desarrolladas para institucionalizar esta perspectiva de género en los diferentes ámbitos competenciales.

El objetivo fundamental de dicho análisis valorativo, planteado en términos de investigación social, ha consistido en obtener información real sobre la opinión que tiene el personal directivo y de gestión de la Junta de Andalucía, sobre la estrategia de presupuestos con perspectiva de género, así como recoger sus posibles aportaciones para la mejora de los recursos y procedimientos que se utilizan en dicha estrategia. Para ello se realizó una encuesta telefónica<sup>3</sup> en el tercer trimestre del año a una muestra de personal funcionario con niveles 28 y 30.

El personal funcionario consultado se muestra sensibilizado sobre la existencia de las desigualdades de género y, en abrumadora mayoría, aprueba las acciones que la institución pone en marcha para resolver este problema social y económico. Así, más del 96% de las personas encuestadas está de acuerdo con que las Administraciones públicas tienen que actuar para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres, y cerca del 90% está conforme con la estrategia de que cada centro directivo asuma la responsabilidad de adoptar medidas adecuadas para reducir dichas desigualdades.

Sin embargo, no existe a este nivel administrativo un buen conocimiento sobre el conjunto de limitaciones sociales a las que se enfrentan las mujeres y más concretamente sobre la desigualdad de género, lo que sugiere la oportunidad de seguir proporcionando acciones de formación que mejoren el conocimiento de la realidad en los diferentes ámbitos competenciales así como instrumentos de información y medición de las acciones. En conjunto, la mayor sensibilidad o conocimiento sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, la presentan personas que tienen de 36 a 45 años, un nivel bajo de cargas familiares (1 hijo/a), cuentan con formación específica en materia de género y de presupuestos con enfoque de género y gestionan programas presupuestarios G+.

Por otra parte, se valora muy positivamente, de forma mayoritaria, la estrategia de igualdad de género incardinada en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. Así,

---

<sup>3</sup> Se realizaron 388 encuestas a personal funcionario de los niveles 28 y 30 de todas las Consejerías sobre un cuestionario de unas 25 preguntas, algunas multirrespuesta, con un error muestral estimado de +/- 4%, considerando un diseño aleatorio simple con un nivel de significación del 95,5% ( $z=2$ ), con un tiempo aproximado de respuesta de aproximadamente 15 minutos.

tres de cada cuatro personas entrevistadas (74,5%) están de acuerdo con que el presupuesto es un buen instrumento para abordar las desigualdades de género de forma integral. No obstante, se observan carencias de conocimiento sobre esta estrategia, en aquellas áreas cuyos programas presupuestarios tienen menor relevancia y pertinencia desde el punto de vista de género. En este sentido, el 64% no cree que haya desigualdades entre hombres y mujeres en la realidad de su ámbito competencial.

Respecto a la propia estrategia de presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía, un 93,3% ha oído hablar de ella o la conoce y el 64% conoce alguna de las herramientas específicas (como el Informe de Evaluación de Impacto de Género, el Programa G+, y la formación específica que se proporciona), pero solo el 30% del personal con vinculación directa al Presupuesto conoce la clasificación de la Escala G+ de su programa presupuestario. Desde este punto de vista, y para aumentar la efectividad de la estrategia de presupuestos con perspectiva de género, la demanda más repetida, por un 45% del personal entrevistado, ha sido la ampliación de la información, difusión o formación sobre la misma.

En conjunto, y teniendo en cuenta todo lo anterior, los resultados de la encuesta muestran que hay un alto grado de sensibilidad hacia las desigualdades de género y un convencimiento del esfuerzo y trabajo que queda por hacer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es un resultado esperanzador que exista este convencimiento puesto que, junto con la amplia aceptación de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género que se observa a tenor de las opiniones facilitadas, se puede deducir que se está avanzando en la dirección adecuada. Los retos que se abren de cara al futuro, en consecuencia, están relacionados con que el personal de la Junta de Andalucía tenga un mayor conocimiento de la realidad desde el punto de vista de género, una mayor disponibilidad de información actualizada y adecuada al ámbito competencial y una mayor formación para interpretar y dar solución a la problemática de género a la que se enfrenta en su quehacer administrativo.

Existe una fuerte predisposición entre el personal consultado para participar en cursos genéricos sobre la igualdad de género y específicos sobre las herramientas presupuestarias con perspectiva de género. Por tanto, estos resultados, abren la posibilidad de reforzar la oferta formativa de manera más intensa y focalizada que agregue diferentes materias estrechamente relacionadas como son la igualdad de género, la economía y la presupuestación con enfoque de género. De esta manera se continúa proporcionando el marco teórico de actuación así como diversas herramientas e instrumentos existentes para aplicar el enfoque de género en las diferentes fases de los ciclos de los programas y políticas, que permitan al personal construir opiniones y tomar decisiones en cada momento que respondan a una realidad compleja y diversa en la que están presentes, de manera diferenciada y en igualdad de condiciones, hombres y mujeres.

Finalmente, sigue siendo necesario incidir en la asunción de responsabilidades y compromisos asumidos en materia de eficiencia e igualdad de género, y seguir trabajando por lograr una serie de progresos en el marco del programa de presupuestos con perspectiva de género para poder rentabilizar los esfuerzos y recursos invertidos, así como seguir avanzando en la mejora de la calidad de los servicios públicos cuyos receptores son los hombres y mujeres de Andalucía.

#### 2.1.4. Otras actuaciones

Como viene siendo habitual en los últimos años, la experiencia andaluza tiene una amplia proyección nacional e internacional por lo que ha sido invitada a participar en diferentes seminarios especializados y foros dedicados al avance de la igualdad de género. En este sentido, durante el año 2011 la experiencia de presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía ha estado presente en la Conferencia *Counting on Women: Gender, Care and Economics* organizada por WISE (*Women in Scotland's Economy*) en Glasgow durante el mes de mayo, también durante el mes de julio ha prestado asistencia técnica al gobierno de Nicaragua invitada por el Sistema de Naciones Unidas (SNU) y en el mes de noviembre presenta su experiencia en la Conferencia Internacional *Good Practices in Gender Mainstreaming: Towards Effective Gender Training*, organizada en Bruselas por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género de la Unión Europea.

En el diálogo académico emprendido para reflexionar e intercambiar visiones que mejoren los presupuestos en clave de género, se ha elaborado a lo largo de 2011 un artículo académico, "La experiencia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía: Análisis de las diferentes fases del proceso", publicada en la revista *Presupuesto y Gasto público* del Instituto de Estudios Fiscales y el capítulo "Género, Presupuesto y políticas públicas: Una alianza estratégica para la igualdad" de una monografía "El cambiante rol de las mujeres en Andalucía" de la colección *Realidad Social*, de la Fundación Centro de Estudios Andaluces.

También desde el punto de vista de la investigación, intercambio de experiencias y la formación de redes, la estrategia andaluza forma parte de la Red europea de expertas en presupuestos de género (*European Gender Budgeting Network*) de la que forman parte reconocidas expertas académicas, consultoras y de las Administraciones públicas. Finalmente se mantiene actualizada y han incrementado el número de personas seguidoras de las redes sociales que el programa y la estrategia mantienen como ventana de comunicación con la realidad y las personas especialistas e interesadas en este campo.