

La experiencia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía: análisis de las diferentes fases del proceso

BUENAVENTURA AGUILERA DÍAZ
ALICIA DEL OLMO GARRUDO
ANA ISABEL ESCOBAR ARROYO
Dirección General de Presupuestos
Consejería de Hacienda y Administración Pública
Junta de Andalucía

Recibido: Mayo 2011

Aceptado: Junio 2011

Resumen

La Comunidad Autónoma de Andalucía desarrolla desde hace varios años una experiencia de integración de la dimensión de género en el presupuesto público, desde el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres es un requisito imprescindible para aumentar el crecimiento económico, el bienestar y la cohesión social. Desde este enfoque, el presupuesto cuenta con capacidad suficiente no sólo para reorientar las políticas públicas hacia la igualdad sino también para producir el cambio cultural en el seno de la administración. En este artículo se exponen cuáles han sido las fases del proceso de presupuesto y género en la Administración andaluza así como los retos a los cuales se enfrenta su aplicación en estos momentos.

Palabras clave: presupuesto público, presupuesto con perspectiva de género, Proyecto G+, Informe de Evaluación de Impacto de Género, Hacienda Pública, presupuesto por resultados.

Clasificación JEL: H-61, H-72.

Abstract

The Regional Government of Andalusia has been implementing a gender budgeting experience over the last few years, convinced that equality between women and men is an essential requirement for increased economic growth, welfare and social cohesion. This approach has led to a public budget with enough capacity not only for reorienting regional policies towards gender equality but also to generate a cultural change within the Government. This paper describes and analyzes the stages of this gender budgeting process in the Andalusian administration as well as its main challenges in the near future.

Key words: public budget, gender budgeting, Project G+, gender impact evaluation report, public finance, performance - based budget.

Classification JEL: H-61, H-72.

1. Introducción

La igualdad de género es considerada un objetivo fundamental de las sociedades democráticas, imprescindible para alcanzar la cohesión social y el avance de los derechos de la ciudadanía. Los estados tienen la obligación de garantizar este principio y de proveer los recursos necesarios para que éste no quede limitado a una mera exigencia jurídica.

Al tiempo, con frecuencia la igualdad entre mujeres y hombres es calificada por ciertos sectores como un coste añadido desde la perspectiva económica. Sin embargo, la igualdad debería tener la consideración de inversión para la generación de bienestar, además de acicate al desarrollo económico.

Siendo numerosos los avances en igualdad de género acaecidos en los últimos años, en Andalucía siguen persistiendo desigualdades sobre las que es necesario seguir incidiendo, no sólo por el valor que tiene en términos de justicia social, sino también por las graves consecuencias que los desequilibrios tienen sobre el aumento de la competitividad y la generación de empleo y riqueza.

La Junta de Andalucía ha desplegado numerosas iniciativas innovadoras en los últimos años para contrarrestar estas desigualdades, siendo una de las más consolidadas, la de presupuestación con perspectiva de género, liderada por la Consejería que ostenta la responsabilidad en materia de Hacienda. En Andalucía, se ha implementado una estrategia gradual, sistemática y coherente que se ha convertido en una experiencia de referencia tanto en el nivel nacional como internacional, cuyas últimas novedades se presentan a continuación.

El presente artículo se organiza en tres apartados. En el primero se justifica la necesidad de avanzar en igualdad de género como requisito para el crecimiento de la economía. En el segundo se muestra cómo en la Comunidad Autónoma de Andalucía esta estrategia es decisiva para incrementar el desarrollo a medio y largo plazo. Por último, en la tercera sección, se presentan los aspectos fundamentales de la experiencia de presupuestos con perspectiva de género en esta Comunidad, recogiendo las últimas novedades de la aplicación de esta iniciativa y sus futuras líneas de trabajo.

2. La promoción de la igualdad de género como inversión productiva para el crecimiento económico y la cohesión social

Si con frecuencia la igualdad de género tiene la consideración de coste, las políticas de igualdad suelen ser calificadas como obstáculos al crecimiento económico, o en el mejor de los casos intervenciones públicas que pueden posponerse hasta que se alcancen unas condiciones «ideales» de desarrollo. Sin embargo, son cada vez más los análisis que coinciden en afirmar que la igualdad de género puede tener un importante papel productivo en las economías avanzadas (Smith y Bettio, 2008).

En este sentido, la igualdad no tendría la condición de coste sino de beneficio y pasaría a ser considerada un «bien público», un factor clave a proteger y a potenciar. De la misma manera que la competencia constituye, para el sistema de mercado, el elemento esencial que

explica su eficiencia y promueve la mejora de la calidad y el incremento de la productividad total de los factores, la igualdad de género es un elemento que aporta sostenibilidad y dinamiza el sistema de relaciones económicas.

A finales de los años 80 se inició una corriente macroeconómica de gran valor académico enmarcada dentro de las teorías de crecimiento endógeno que trataba de explicar cómo el capital físico, el capital humano y los conocimientos acumulables inciden sobre el crecimiento económico, de forma que sea posible explicar por qué las economías avanzadas disponen de ventajas competitivas que les siguen permitiendo crecer de forma diferencial, en lugar de estancarse y esperar que el resto de economías converjan hacia ellas inexorablemente.

Estas innovaciones incorporadas a los modelos de crecimiento inciden fundamentalmente en tres aspectos de singular importancia. Por un lado, se reconoce, a diferencia de los planteamientos clásicos, la existencia de las externalidades positivas asociadas a la inversión que reportan retornos constantes (cuando no, crecientes a escala) y no decrecientes, como presumían los neoclásicos. Entre estas externalidades positivas, se dan algunas relacionadas con el capital humano. Es decir, la generación de valor es superior a la inversión realizada en el sector que lo produce, ya sea en educación o en formación. Por último, se considera que el conocimiento es un factor productivo específico, cuyas externalidades afectan a la estructura de los mercados y a la modalidad de la competencia.

Desde este enfoque teórico, las economías avanzadas deberían ser capaces de movilizar todas sus capacidades para garantizar la convergencia regional y elevar el nivel de bienestar, porque de lo contrario se perderán progresivamente las opciones de competir en los mercados internacionales.

Relacionado con esto, el progreso técnico, además de depender de la capacidad para adquirir tecnología producida en el exterior, está en función de nuestra capacidad para impulsar nuevos desarrollos tecnológicos y promover la innovación. En ambos casos, la cultura, el entorno empresarial, la calidad del capital humano y el impulso del sector público son determinantes.

El capital humano, bajo esta interpretación, juega un papel central dado que no solo influye en la función de crecimiento por su volumen, sino por la calidad en términos de formación, capacidad de liderazgo, empleabilidad y emprendimiento.

Por tanto, es fundamental poder desarrollar acciones encaminadas, en primer lugar, a evitar fugas de talento, estableciendo mecanismos que corrijan los desincentivos —desigualdades en condiciones laborales y retribución— a la entrada y permanencia en el mercado de trabajo (especialmente relevante en el caso de las mujeres), fomentando la continuidad en las carreras profesionales y compensando el riesgo estadístico de discontinuidad laboral por maternidad/paternidad existente entre hombres y mujeres.

Asimismo, es necesario combatir el fracaso escolar sobre todo en el caso de los varones, estimular —mediante la regulación adecuada— la promoción profesional hacia ámbitos de liderazgo social en un entorno de representación equilibrada o promocionar las ganancias por diversidad (de género) en los equipos directivos de las empresas ¹.

Todo estos aspectos son objetivos que llevan aparejados rendimientos positivos en términos de convergencia regional y la falta de eficacia en su consecución lastra la función de

crecimiento hacia niveles permanentemente bajos con inercias temporales de alcance intergeneracional.

Además de los efectos que la desigualdad tiene sobre el crecimiento en momentos de crisis como el que vivimos desde finales de 2007, otro aspecto relevante a analizar son las implicaciones sobre el gasto público de la implementación de medidas orientadas a reducir los desequilibrios de género.

Desde un punto de vista fiscal, estas políticas ejercen efectos directos e indirectos sobre los ingresos vía ampliación de bases imponibles por incremento de volumen de personas y renta, coadyuvando de forma activa a la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas² y, por la vertiente de gastos ayuda a mantener programas de gasto como el regulado por el sistema de pensiones, a disminuir otros como los destinados a la compensación de rentas bajas y complementos a pensiones o los créditos destinados a estimular el rendimiento educativo en estadios avanzados de la educación obligatoria. Asimismo, ayudan a evitar la fuga de productividad de gasto público por sobreeducación cuando se produce el abandono definitivo del mercado de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres.

En este sentido conviene recordar que promocionar la entrada y mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo puede tener efectos fiscales positivos. Así lo demuestra un estudio realizado por el Bundesbank alemán y recogido por Maier y Carl (2003) en el que se reconoce la eficiencia productiva de una mayor integración de las mujeres en la economía. El estudio muestra los efectos fiscales positivos de facilitar el regreso de las mujeres al mercado de trabajo una vez finalizado el período de maternidad mediante el aumento y mejora de los servicios públicos de atención a la infancia.

Así, en 1999, en Alemania el gasto estimado de los servicios de cuidado de menores era 7.400 millones de euros pero el empleo adicional de las mujeres, asociado con la integración de todas las madres con al menos un hijo entre los 2 y los 12 años, que desean volver a trabajar, se estimó que generaría casi 9.000 millones de euros de impuestos adicionales y 15.600 millones en contribuciones adicionales. Los resultados no se veían afectados por el gasto en cuidado de menores ya que incluso con un aumento de un cien por cien en este tipo de gasto, los efectos fiscales seguirían siendo positivos, mientras se generara suficiente empleo. En este escenario potencial, podrían verse incrementados tanto los ingresos dirigidos directamente al estado como los orientados al sostenimiento de la seguridad social.

En conclusión, existen motivos basados cada vez más en evidencias empíricas para considerar que la igualdad de género ha dejado de ser una opción de política para convertirse en un requisito imprescindible para incrementar el desarrollo económico, mantener los servicios públicos y generar riqueza.

3. Igualdad de género y realidad socio-económica en Andalucía

Los avances en igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía son evidentes en los últimos años tanto en el ámbito de la educación, del mercado laboral o en la representación en puestos de toma de decisión en el entorno económico y político.

En este último ámbito, el de la representación, se observan evoluciones notables. Así, la composición del Parlamento de Andalucía en 2005 era de un 39% de mujeres y un 61% de hombres, mientras en 2010, las mujeres ocupan el 46%. De igual forma, en el ámbito universitario, en 2004, la distribución de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de gobierno era del 85% y el 15% respectivamente, pasando en 2010 a ratios del 60% y 40% respectivamente. Esta evolución ha sido impulsada en gran medida por la vinculación del modelo de financiación de las universidades públicas andaluzas al cumplimiento de compromisos con respecto a la igualdad de género.

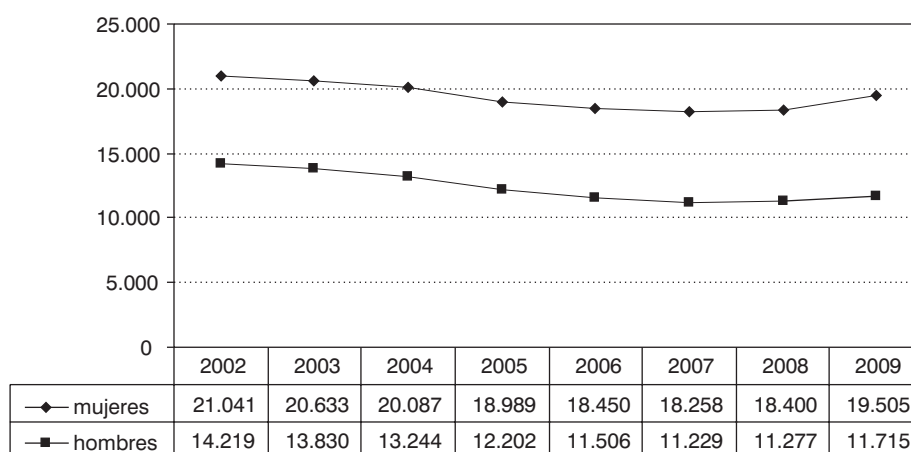
La presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los altos cargos de la Junta de Andalucía también ha experimentado una evolución positiva. Así pues, en la actualidad la representación por sexo es prácticamente paritaria mientras que en 2005 el porcentaje de mujeres no alcanzaba la representación equilibrada (38%).

En el ámbito de la Sociedad de la Información, se aprecian cambios importantes ya que la brecha digital de género en el acceso a Internet ha ido disminuyendo, pasando de 6,8 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres en 2008 a 5,9 en 2009. Mientras en 2006 solo el 49,6% de las mujeres que usaban internet lo hacían diariamente, en el año 2009 esa proporción ha alcanzado el 61,5%.

No obstante, son todavía varios los aspectos en los que se necesita seguir trabajando intensamente si se pretende llegar a unos umbrales de equidad que aseguren la cohesión social y la sostenibilidad.

La realidad andaluza es paradigmática de lo que se ha expuesto en el apartado anterior, y en especial, en lo que respecta al progreso en el aprovechamiento del talento femenino. Son

Gráfico 1. Evolución del alumnado que terminó los estudios universitarios en Andalucía. Período 2002-2009



Fuente: Anuario Estadístico de Andalucía 2010. Perspectiva de Género. IEA.

innegables las mejoras en educación y formación en Andalucía. De hecho, en los últimos años, se observa cómo el número de mujeres que termina los estudios universitarios anualmente es superior al de los hombres.

En el año 2009, se graduaron en las universidades andaluzas 19.505 alumnas, lo que representa un 62,5% del total del alumnado, 7.790 mujeres más que hombres. Si tenemos en cuenta las cifras desde 2005, el número total de mujeres supera al de hombres en 35.673. Tal es la intensidad de este fenómeno que en Andalucía existen más mujeres que hombres en edad de trabajar con formación superior, fenómeno que se extiende también a la composición de la población activa.

Sin embargo, esta situación no se reproduce en el ámbito laboral ya que, a pesar de que el crecimiento de la tasa de actividad femenina sigue estando marcado por la aceleración en los últimos años, los datos indican que sigue siendo inferior a la de los hombres. A pesar de que la crisis económica parece haber afectado de manera más acusada a los sectores productivos más masculinizados, las mujeres continúan presentando una tasa de actividad veinte puntos inferior a la masculina.

Si prestamos atención a las tasas de la población inactiva por nivel de estudios, se observa que en el grupo de personas que se encuentran entre los 25 y los 44 años (período de alta fecundidad) y que tienen estudios superiores, las tasas de inactividad son más elevadas en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En términos absolutos hay 53.200 mujeres más que hombres inactivas en este tramo poblacional, lo que evidencia una notable pérdida de talento femenino del más alto nivel, en el que se han invertido recursos públicos que en términos presupuestarios suponen un 0,5% del PIB andaluz para 2011, más de ochocientos millones de euros ³.

Por tanto, uno de los aspectos fundamentales de las políticas de empleo, en el ámbito de las competencias de las que dispone la Comunidad Autónoma Andaluza, lo constituyen las medidas dirigidas a elevar la tasa de empleo femenina, especialmente las relacionadas con la mejora y ampliación de los servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal a mujeres y hombres.

Es imprescindible fortalecer este tipo de políticas, al menos, por dos razones: en primer lugar, porque incrementan la autonomía personal y financiera de las mujeres, y en segundo, porque producen efectos directos e indirectos que dan respuesta a necesidades sociales, con claras implicaciones económicas a medio y largo plazo.

Así, la creación de servicios de educación para la primera infancia y de atención de la dependencia facilita la generación de empresas y posibilita la elevación de la tasa de actividad y empleo femenino. Por otro lado, reduce el riesgo de pobreza de niños y niñas, ya que se ha demostrado que los menores con ambos progenitores en el mercado laboral, presentan menores índices de pobreza (Esping-Andersen y Palier, 2010). Además, la estimulación temprana permite ganancias en las curvas de aprendizaje a lo largo de ciclo vital lo que, en términos exclusivamente económicos, se traducirá en mejoras de la productividad. Por último, la socialización de los costes de cuidados derivados de la situación de dependencia libera demanda de trabajo y ayuda a reducir la pérdida de capital humano.

Esto además tendrá importantes repercusiones para la sostenibilidad de nuestro modelo de bienestar, ya que el incremento de la calidad, la cantidad y el reparto de nuestros activos productivos es fundamental para garantizar el mantenimiento de las políticas de protección social y las pensiones. Como afirman Esping-Andersen y Palier (2010), la reforma del sistema de pensiones empieza por los bebés, haciendo referencia a que la forma en que se distribuya la protección social entre las personas pensionistas en el futuro dependerá del grado de igualdad de oportunidades existente entre los niños de hoy, y la igualdad entre mujeres y hombres contribuye a conseguir esa igualdad.

Concretamente, en el ámbito de los servicios dirigidos a la infancia, hay que señalar que en Andalucía se ha realizado un importante esfuerzo en los últimos años. Así, entre los años 2003-2004 y 2010-2011 se ha pasado de 36.494 a 87.905 plazas de educación para la primera infancia. Otra medida fundamental es la continua ampliación de los servicios del Plan de Apertura de Centros, que incluye aula matinal, actividades extraescolares y comedor. Para el curso 2010-2011, 2.082 centros prestan los servicios previstos en este Plan, 89 más que el curso anterior.

En relación con la prestación de servicios de atención a personas dependientes, en Andalucía existe una firme apuesta por la plena implantación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Desde su puesta en marcha en 2007, en Andalucía se han concedido un total de 239.400 prestaciones a 183.000 personas beneficiarias de este derecho, lo que supone en torno al 30% del total nacional ⁴.

4. El Presupuesto con perspectiva de género en Andalucía: igualdad y eficiencia económica

La promoción de la igualdad de género entre hombres y mujeres ha tenido tradicionalmente un lugar de privilegio en la orientación política del gobierno andaluz, protagonismo que se ha visto impulsado mediante un intenso desarrollo normativo y estratégico en los últimos años.

En este sentido, la experiencia de presupuestación con perspectiva de género se ha convertido en uno de los modelos inspiradores de diversas administraciones que se han propuesto afrontar el reto de la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas de una manera integrada, gradual y con vocación de continuidad a largo plazo. Al mismo tiempo, son numerosas las personas expertas que desde la universidad y los organismos internacionales están siguiendo de cerca el avance de la experiencia en Andalucía ⁵.

En coherencia con lo expuesto en los apartados anteriores, la introducción de la perspectiva de género en el presupuesto no sólo responde a una búsqueda de avance de los derechos de la ciudadanía sino también a una lógica de eficacia y eficiencia económica. El presupuesto público constituye la estructura alrededor de la cual se establecen las prioridades políticas y por tanto, cuenta con capacidad suficiente para hacer que las acciones públicas se orienten hacia la igualdad de género. Además, el presupuesto puede influir de manera decisi-

va en la adquisición de una nueva cultura organizacional y en el cambio de los procedimientos y las rutinas de trabajo, algo fundamental para conseguir avanzar en el objetivo de igualdad.

La integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria tiene ambas dimensiones, igualdad y eficiencia económica, las cuales contribuyen a diseñar políticas más efectivas. Un presupuesto responsable con el género favorece la creación de un círculo virtuoso en el cual la política en sí misma facilita la reducción de la desigualdad de género (Budlender *et al.*, 2002).

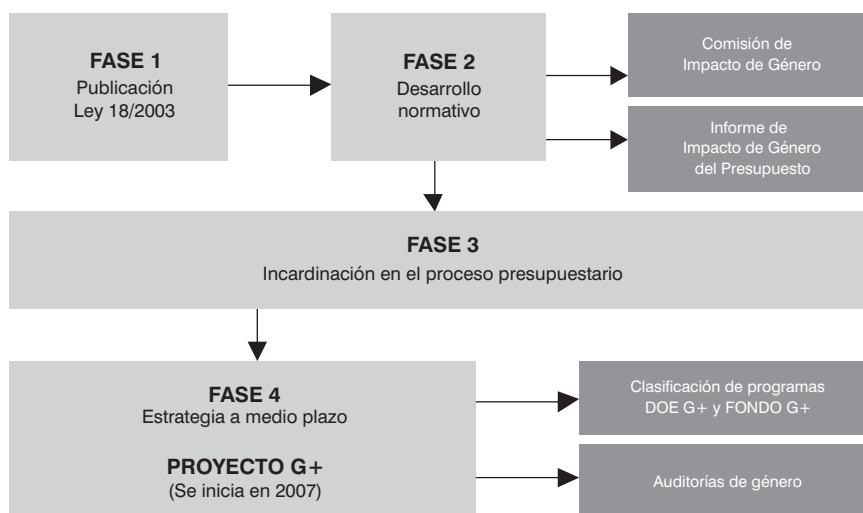
El presupuesto público está siendo utilizado en la Comunidad Autónoma de Andalucía desde el año 2003 como una herramienta para aplicar la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) en las políticas públicas, lo que supone partir del principio de que éstas no necesariamente tienen en cuenta las diferencias por razón de género de las personas a las que van dirigidas, y por tanto es imprescindible que integren la dimensión de género, para que puedan adaptarse mejor a las necesidades, intereses y condiciones de hombres y mujeres. Este enfoque fue impulsado a partir de la IV Conferencia para el avance de las Mujeres que se celebró en Pekín en 1995 y ha sido asumido por Naciones Unidas y la Unión Europea como una estrategia imprescindible para avanzar en igualdad de género desde las instancias públicas.

Desde el punto de vista presupuestario, la introducción de la perspectiva de género constituye una oportunidad para avanzar hacia un presupuesto orientado a resultados. Se trata de desplazar el centro de interés desde los recursos hacia elementos de análisis que aporten información relevante sobre la consecución de objetivos. Como afirma Shick (2000), la perspectiva de género conlleva una revisión y adaptación de las técnicas presupuestarias tradicionales y la introducción de cambios metodológicos que faciliten que los incrementos del gasto estén en relación a la mejora del desempeño.

Con el afán de seguir mejorando la eficacia de las políticas dirigidas a reducir las brechas de género en Andalucía, la entonces Consejería de Economía y Hacienda recibe en 2003 el encargo de impulsar y liderar esta nueva línea de trabajo, colocando la iniciativa en el centro mismo de la toma de decisiones políticas y financieras del gobierno andaluz.

La experiencia de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía puede dividirse en cuatro fases principales. La primera la constituye la creación del necesario desarrollo normativo. Como se verá más adelante, este corpus afectará a algunos de los requisitos fundamentales para desarrollar la transversalidad a través del presupuesto, por ejemplo, el tratamiento de los datos estadísticos.

La segunda fase se inicia con la materialización de la ley en dos elementos fundamentales: la creación de una comisión interdepartamental y del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto. De manera paralela, se inicia la tercera fase, esto es, la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario general. A partir de 2007 comienza la cuarta fase, con la planificación y puesta en marcha de una estrategia a medio plazo, el llamado Proyecto G+, con el objetivo de que la presupuestación con enfoque de género se lleve a cabo en todas las fases del proceso, en todas las áreas de competencia y por todos los agentes implicados en cada uno de los centros directivos.

Gráfico 2. Fases de la estrategia andaluza de presupuesto con perspectiva de género

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía.

A lo largo de estos años se ha trabajado con un enfoque participativo, integrador y gradual, en el que los órganos directivos han formado parte activa del modelo que se estaba gestando. De manera simultánea, se ha realizado una estrategia de difusión y formación continuada sobre el proyecto en toda la Administración andaluza. Actualmente, el presupuesto con enfoque de género es conocido de manera generalizada por las personas responsables de la gestión presupuestaria y la planificación de las políticas de la Administración andaluza, y sus instrumentos metodológicos forman parte cada vez más del acervo administrativo y de las rutinas y procedimientos.

4.1. Primera fase: Desarrollo normativo sobre presupuesto con perspectiva de género en Andalucía

El inicio de la experiencia de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía está marcado por la publicación de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza para 2004. Dicha norma establece la necesaria emisión de un informe de evaluación del impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. Asimismo, y al objeto de garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea un elemento activo a tal fin, la citada norma crea una Comisión dependiente de la Consejería competente en materia de Hacienda con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá el informe de evaluación sobre el anteproyecto de ley de presupuestos. Dicha Comi-

sión impulsará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Mención especial en este apartado requiere la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía que establece como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma la efectiva igualdad de hombres y mujeres, y para ello promueve la plena incorporación de estas últimas a la vida social, garantizando la igualdad de oportunidades entre ambos sexos en todos los ámbitos. Asimismo, en materia de gasto público determina la necesaria asignación equitativa de los recursos disponibles en orden a la satisfacción de las necesidades a cubrir, teniendo en cuenta los principios de estabilidad económica, eficiencia y economía que han de guiar su programación y ejecución.

Uno de los aspectos fundamentales para el avance de la presupuestación con perspectiva de género es poder contar con datos estadísticos desagregados por sexo. Así se recoge en la Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010. Este Plan establece el género como eje transversal e incorpora la variable sexo de manera sistemática a la totalidad de las operaciones y explotaciones estadísticas.

Otro de los hitos imprescindibles de este proceso es la publicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, ya que es la referencia normativa en la que se marcan los objetivos de igualdad de género en Andalucía. En su artículo 8 se garantiza la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento indispensable para el ejercicio de las competencias autonómicas y ratifica lo establecido en la Ley 18/2003 antes mencionada, en relación a la consideración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y a las funciones de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Concretamente, esta Comisión (que se trata en el apartado siguiente), queda finalmente establecida mediante la publicación del Decreto 20/2010, de 2 de febrero que regula sus funciones, composición y funcionamiento.

De gran relevancia es también el Decreto legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, el cual recoge lo dispuesto en la Ley 3/2008, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009 y modifica la regla quinta del artículo 34 de la Ley 5/1983, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía incluyendo el Informe de Impacto de Género del Presupuesto entre la documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que se cursa al Consejo de Gobierno.

Anualmente, se publica la orden de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma que, entre otros aspectos, regula las prioridades y criterios de presupuestación, siendo la valoración del impacto de género una de las variables a tener en cuenta en el proceso de asignación de los recursos. Dicha orden dedica un anexo a la elaboración del informe de impacto de género del presupuesto.

4.2. Segunda fase: la Comisión de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Informe de impacto de género del presupuesto

Como se ha mencionado anteriormente, la Consejería de Hacienda y Administración Pública (antes de Economía y Hacienda) es la entidad responsable de impulsar, coordinar y liderar lo contenido en la normativa sobre presupuesto con perspectiva de género. Es una oportunidad para planificar y gestionar acciones de política con una mayor sensibilidad hacia las necesidades de hombres y mujeres, pero también para aplicar un concepto de política presupuestaria que se acomode mejor a los retos que imponen la responsabilidad fiscal y la disciplina presupuestaria.

Y así ha sido entendido también por el conjunto de organismos de la Junta de Andalucía, en la medida en que el enfoque de igualdad, además de un indudable valor para la gestión presupuestaria —ya que aporta mayor eficacia y eficiencia a cada programa— obliga a repensar, da sentido y valoriza las tareas de las personas implicadas ya que se trabaja para objetivos de alto nivel a partir de decisiones de menor envergadura, coordinadas horizontalmente (Lozano, Aguilera y García, 2008).

Para ello se crea una estructura orgánica específica, la ya mencionada **Comisión de evaluación de impacto de género del presupuesto**, pieza fundamental de la estructura de este modelo ya que aporta el conocimiento más cercano al ámbito de competencia y asegura tanto la coordinación ⁶ como la diseminación del proyecto a todos los órganos y departamentos implicados.

Esta Comisión está formada por dos vocales (un hombre y una mujer) de cada Consejería, además de dos personas provenientes de dos organismos autónomos, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), estratégica y técnicamente imprescindibles para el proceso del presupuesto con perspectiva de género. El IAM representa a la entidad, la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, que marca los objetivos de igualdad de género de toda la política andaluza; y el IEA es el organismo que tiene la responsabilidad de desarrollar los datos estadísticos necesarios para diagnosticar la realidad con enfoque de género y para contar con datos desagregados por sexo.

La presidencia de la Comisión la ostenta la Viceconsejería con responsabilidad en materia de Hacienda, mientras que la vice-presidencia está ocupada por la persona titular de la Dirección General de Presupuestos. En el seno de esta Comisión se elabora anualmente el Informe de impacto de género del Presupuesto (el cual se detalla más adelante), y se discuten y consensuan los pasos que han de darse para seguir avanzando en el proceso de aplicación de la estrategia. Además, los dos vocales que cada Consejería tiene en este órgano constituyen una vía de comunicación directa para difundir el trabajo en el centro directivo ya que todos ellos cuentan con responsabilidad presupuestaria y técnica al más alto nivel.

El **Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto** es el documento en el que se analiza cuál va a ser el impacto que la inversión de los recursos públicos va a tener en los hombres y mujeres andaluces para el próximo ejercicio. Se trata de una evaluación *ex ante* de los créditos destinados a las medidas de política ideadas para corregir las desigualdades que persisten en la realidad.

Tras seis ediciones ⁷, el Informe se ha consolidado como un documento imprescindible de evaluación, pero también de seguimiento en un entorno de gran exposición pública por el momento en el que se produce su elaboración y publicación. Actualmente, desde el punto de vista instrumental, el Informe tiene también un carácter pedagógico para los centros directivos, ya que sistematiza la información presupuestaria que sirve de base para medir los avances en la integración del enfoque de género en las distintas acciones de política y su traducción al presupuesto. En el mismo se vuelcan, además, los avances que las diversas consejerías realizan en la diagnosis del potencial impacto que las decisiones sobre el uso de los recursos puede tener en la ciudadanía por razón de género. De esta forma, áreas como el urbanismo o el medio ambiente, que tradicionalmente han sido consideradas neutras desde el punto de vista de género para el nivel de competencia de la administración andaluza, muestran importantes avances en este sentido en el último año.

Tras un capítulo introductorio en el que se recogen los principales hitos de la aplicación de la estrategia el año anterior, la información se estructura en torno a un esquema, denominado el modelo de las 3-R /3T, inspirado en una metodología de trabajo sueca ⁸, que sirve de marco analítico general para aplicar la transversalidad al presupuesto anual. La lógica que subyace en este Informe consiste, en primer lugar, en facilitar la información necesaria a los órganos gestores de los recursos públicos para que sean capaces de tomar decisiones informadas sobre la realidad desde la perspectiva de género, evitando la idea de la aparente neutralidad de las políticas o el uso de estereotipos sobre las necesidades de mujeres y hombres. En segundo lugar, partiendo de hechos y datos, se realiza un análisis previo del impacto que estas medidas y sus recursos presupuestarios asociados tendrán sobre la ciudadanía (Martínez Aguayo, 2008).

Los tres elementos principales en los que se organiza el documento son Realidad, Representación y Recursos-Resultados, los cuales, como decíamos, se analizan de manera paralela a tres dimensiones temporales (las 3 T), pasado, presente y futuro.

En primer lugar, se presenta un análisis desde la perspectiva de género de la **Realidad** sobre la cual se toman decisiones presupuestarias. En este apartado es particularmente importante el trabajo de colaboración que se establece entre las consejerías y el organismo responsable de la recogida y tratamiento de los datos estadísticos, el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). Los datos son seleccionados en virtud de su relevancia en el área de competencia de cada consejería, pero también buscando la coherencia con los indicadores utilizados internacionalmente para medir las desigualdades de género, especialmente en el marco de la Unión Europea y de las Naciones Unidas. Cada año se añaden nuevos indicadores con el objetivo de facilitar información en las áreas de competencia que han sido menos tratadas, al menos en Andalucía, desde el punto de vista de género.

La segunda R la constituye la **Representación**, un capítulo en el que se recoge cuál es la composición por sexo de los puestos de toma de decisiones y de gestión de las políticas de la administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, compuesta por más de 250.000 personas. Como es conocido, el análisis intra-organizacional constituye una de las vertientes del proceso de transversalidad de género que muestra hasta qué punto la institución es sensible a la igualdad de género en la selección, promoción y condiciones laborales de su personal

y es capaz de aprovechar las mejoras de productividad, eficacia y eficiencia asociadas a la diversidad de género a lo largo de los años.

La información sobre el personal se obtiene de la explotación de fuentes internas y hacen referencia a la situación real de la plantilla. En el Informe correspondiente al Presupuesto 2011 se incluyen los análisis específicos de la práctica totalidad de colectivos: personal de administración general, personal docente, personal sanitario y personal directivo de las empresas públicas. Como novedad, este año se ofrece por primera vez el estudio del personal que desarrolla las competencias que tiene transferidas la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de Justicia.

El tercer y último gran apartado del Informe lo constituyen los **Recursos-Resultados**, en el que se incluyen varios elementos fundamentales para analizar las potencialidades que tiene el presupuesto en la reducción de las desigualdades detectadas en la realidad andaluza, utilizando la tercera dimensión temporal, la del futuro.

A partir del análisis macro se analiza la evolución de la asignación de los créditos desde el punto de vista de su relevancia de género teniendo en cuenta la clasificación G+ de los programas presupuestarios, cuya descripción se aborda con posterioridad. En el Informe para el Presupuesto 2011, este análisis global de los recursos presupuestarios muestra que, a pesar del ajuste del gasto experimentado en consonancia con el compromiso de estabilidad presupuestaria y la reducción del déficit, se mantiene el compromiso con las políticas sociales y los servicios públicos, esenciales para seguir impulsando la igualdad entre hombres y mujeres.

A continuación, cada una de las Consejerías recoge un diagnóstico (micro) de la situación de la igualdad en su ámbito de competencia, y analiza el impacto que las medidas contenidas en los programas presupuestarios tendrán según los objetivos marcados por la política de igualdad, utilizando para ello una batería de indicadores presupuestarios de género. Sobre este particular, la experiencia aconseja incidir de forma permanente en la mejora de la calidad de los mismos más allá de la obligatoria desagregación por sexo. A pesar de los esfuerzos realizados, observamos que se siguen produciendo incidencias derivadas de la supresión, sustitución o rotación de los indicadores presupuestarios debido al cambio de estructuras funcionales y orgánicas así como a su especial naturaleza de carácter político. Evitar rupturas de las series temporales constituye un reto fundamental para cualquier administración que quiera contar con datos de evolución coherentes y fiables.

En resumen, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se ha convertido en un instrumento imprescindible para el propio presupuesto, tanto por el aprendizaje, el trabajo y el análisis que se genera en todo el proceso de elaboración como por el resultado en sí mismo, ya que es el documento de referencia para las personas responsables de la gestión durante el resto del ejercicio presupuestario.

4.3. Tercera fase: Integración de la dimensión de género en el proceso presupuestario

Una vez fijadas las primeras piezas fundamentales (normativa, Comisión de impacto de género e Informe de evaluación de impacto de género), la dimensión de género comienza a ser incardinada de manera paulatina tanto en la red de trabajo como en los procedimientos rutinarios del presupuesto.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, el proceso de elaboración presupuestaria se inicia en mayo con la publicación de la Orden de elaboración del presupuesto, tras la cual se inician las reuniones de coordinación de todos los niveles técnico-políticos implicados en la operación; reuniones en la que la perspectiva de género se sitúa como un punto más del orden del día. De manera paralela, la Comisión de evaluación de impacto de género celebra sus reuniones en el marco de la programación general presupuestaria un mínimo de cuatro veces al año.

A lo largo del mes de julio se elabora desde la Vicepresidencia de la Comisión, es decir, la Dirección General de Presupuestos, un informe que contiene una evaluación de género del borrador de anteproyecto del presupuesto que las consejerías están obligadas a presentar. Esta evaluación forma parte de la documentación manejada a nivel macro y en las reuniones de negociación de nivel técnico que se celebran entre las Secretarías Generales Técnicas y la Dirección General de Presupuestos. Por último, hay que destacar que en las actividades de formación, organizadas por la Dirección General de Presupuestos, que se celebran a lo largo del año, pero especialmente en el momento de inicio de la elaboración del presupuesto, se da un espacio preeminente a los presupuestos sensibles al género.

Asimismo, la labor de apoyo permanente que se lleva a cabo desde la propia Dirección General de Presupuestos a los gestores técnicos y presupuestarios de las consejerías constituye otra de las claves del éxito de la experiencia. La promoción de la participación, el intercambio y la cooperación entre el centro impulsor y el resto de departamentos son imprescindibles para la sostenibilidad de la iniciativa, ya que se pide un sobreesfuerzo añadido a la labor presupuestaria, tradicionalmente compleja y con una carga de trabajo importante que se concentra en buena parte al final de proceso y coexiste con otros procedimientos de naturaleza rutinaria.

Durante el ejercicio 2010, se han introducido importantes novedades para facilitar la inserción de la dimensión de género en el resto de la documentación presupuestaria ya que se han incluido en las guías de elaboración del Informe Económico-Financiero y en la Memoria de Ingresos y Gastos pautas para integrar el análisis de género en las acciones previstas. Con ello se da un paso más en la materialización de la transversalidad en las rutinas y procedimientos.

A efectos de claridad en este artículo, se ha optado por marcar este proceso de integración como una de las fases de la experiencia del presupuesto con perspectiva de género. No obstante, desde el punto de vista secuencial, es necesario señalar de nuevo que se trata de un proceso paralelo y simultáneo al resto de etapas.

4.4. Cuarta fase: La metodología de cambio cultural - el Proyecto G+

La elaboración del presupuesto con perspectiva de género en la Administración andaluza es una operación de gran envergadura tanto por su dimensión funcional y económica, como por su diversidad orgánica y su volumen de personal. Por esta razón, a partir del año 2007, se comienza a reflexionar sobre la necesidad de avanzar en la faceta instrumental del proceso. Para ello se crea una metodología específica, el Proyecto G+, adaptada a las características de la Administración andaluza para ser implementada de manera gradual.

El objetivo general de esta metodología es facilitar la consecución de una planificación, gestión y evaluación presupuestaria que tenga en cuenta las necesidades e intereses de hombres y mujeres; centrando los esfuerzos en los programas presupuestarios con mayor responsabilidad y capacidad para conseguir avances en igualdad de género. Además, pretende conseguir el necesario cambio cultural en la organización y la puesta a disposición del personal de instrumentos útiles tanto para el análisis de la realidad en la que actúan los programas como para la planificación de las actuaciones.

Para conseguir este objetivo, se definió una clasificación de los programas, síntesis de los resultados obtenidos a partir de tres análisis concomitantes. En primer lugar, la información obtenida de las consultas que se realizaron a través de varios instrumentos (encuesta, formulario de autoposicionamiento, etc.) a todos los órganos directivos de las consejerías de la Junta de Andalucía⁹, en los que éstos pudieron volcar su valoración técnica sobre la relevancia desde el punto de vista de género de las competencias de su programa presupuestario y de las del resto de programas. En segundo lugar, el análisis desde el punto de vista de género de las competencias que la Administración andaluza tiene sobre cada uno de los ámbitos concretos en los que actúa. Por último, el consenso académico sobre el grado de relevancia de los distintos ámbitos de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres.

Los criterios en torno a los cuales se organizaron los diferentes programas fueron cinco. En primer lugar, se hizo una distinción entre los programas que se podían considerar pertinentes desde el punto de vista de la igualdad y los que no, es decir, entre los que tenían efectos directos y/o indirectos sobre personas y los que no lo tenían.

Los programas que constituyen el primer grupo, es decir, con incidencia sobre personas, fueron clasificados según los cuatro criterios siguientes:

1. Poder transformador: el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como «motor de cambio» en igualdad de género.
2. Capacidad de impacto: el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa.
3. Relevancia funcional: el programa tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género.
4. Gestión de personal: el programa tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía.

La aplicación combinada de los criterios da como resultado una escala con cuatro niveles que va de menor a mayor relevancia desde el punto de vista de género, es decir, de g0 a

G+, pasando por g1 y G. Los programas g0 son los que no tienen incidencia directa ni indirecta sobre personas, es decir, los que no son pertinentes desde el punto de vista de género.

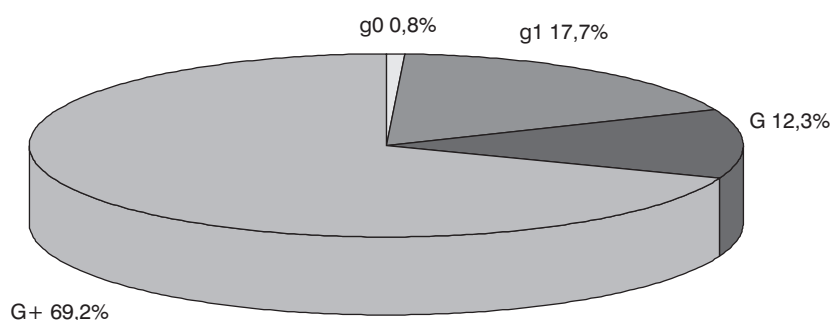
Entre los pertinentes se encuentran los g1, programas que teniendo incidencia sobre personas, son de carácter interno e instrumental. Es el caso de los programas responsables de la gestión de personal en la administración. Por su parte, los programas clasificados como G son los que tienen una incidencia importante sobre personas pero con menor impacto, ya sea por el número de personas destinatarias o por el nivel y el contenido de la competencia en la que se ubica el programa presupuestario. Por último, los programas G+ son los que tienen un gran impacto sobre personas y capacidad transformadora de la realidad desde el punto de vista de género.

Después de un intenso período de análisis se llega a una clasificación de los programas estable, aunque sometida a revisión anual. Se trata sobre todo de contar con una metodología flexible que sea capaz de adaptarse a los cambios que se produzcan en la administración, en la realidad presupuestaria o en el contexto en el que actúa.

Así, el Presupuesto 2011 se ha visto afectado por la reorganización interna de las consejerías con la consiguiente modificación de programas presupuestarios. Con el objetivo de aumentar la eficiencia de las actuaciones públicas, los programas se han visto reducidos, pasando de 141 en 2010 a 134 en 2011. No obstante el número de programas clasificados como G+ se ha mantenido en 39. Entre los programas, asignados con la clasificación G+, se encuentran los relativos a empleo, igualdad entre mujeres y hombres, universidad e innovación científica, educación, salud, apoyo a las familias o atención a la Dependencia, por citar algunos de ellos.

Con esta clasificación, se consigue un análisis, desde el punto de la distribución de los créditos, que revela cuáles son las prioridades de política del gobierno y su relevancia respecto a la igualdad de género. Para el Presupuesto 2011, la distribución de programas es la siguiente:

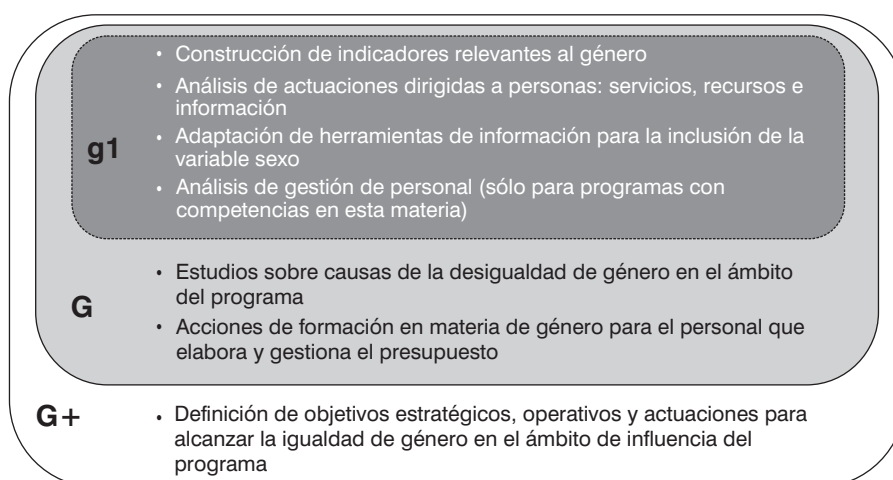
Gráfico 3. Estructura del Presupuesto 2011 de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía.

Pero la metodología G+ no es considerada únicamente como un instrumento que facilita el análisis sino también como una herramienta para impulsar la integración de género en el día a día de la gestión de las actuaciones; ya que según el grado de relevancia que tienen los programas con respecto a la igualdad de género, se han de comprometer a desarrollar determinados objetivos específicos. Los compromisos asumidos se materializan en otro instrumento metodológico que facilita la sistematización y ordena el proceso interno: el Documento de Orientaciones Estratégicas. El DOE.G+ se concibe como hoja de ruta que permite testar los avances que se van realizando en el particular proceso de integración del enfoque de género en cada programa. Los DOE de los programas G+ son los que tienen el nivel máximo de exigencia en cuanto a profundidad de análisis, mejora de las herramientas y perfeccionamiento de los indicadores.

Gráfico 4. Compromisos DOE G+



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía.

Uno de los retos principales de la experiencia en estos momentos es mejorar los métodos de sistematización de la información ya que es necesario salvar las interrupciones producidas por la continua rotación del personal de la administración que ocasiona pérdidas de conocimiento y experiencia acumulada. Los DOE G+ fueron ideados como una guía de trabajo pero también con el fin de que sirvieran para sistematizar lo realizado hasta el momento en el marco de cada programa presupuestario y de cada centro de trabajo.

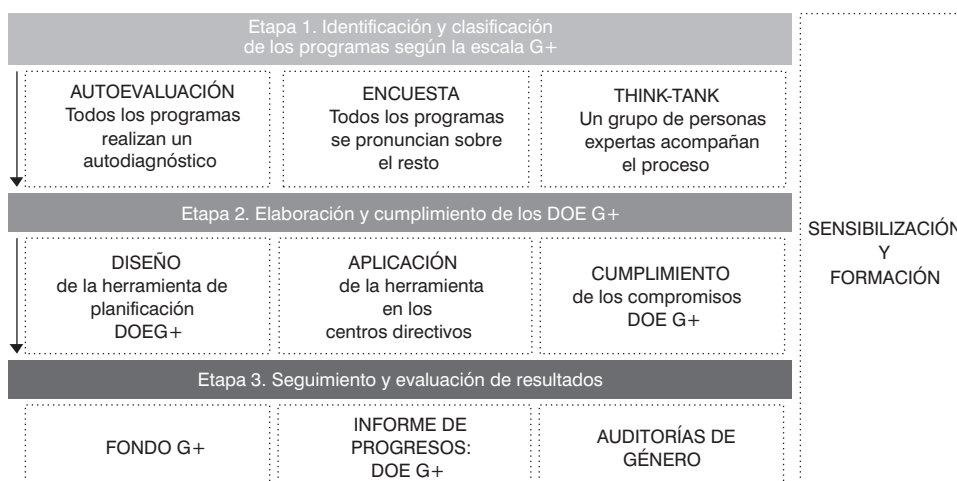
Con el mismo objetivo, y para facilitar la labor de las personas que se incorporan a la Comisión de Impacto de Género por primera vez, se ha habilitado una serie de recursos de información especialmente dirigidos a ellas, entre los que destaca una extranet en la Consejería de Hacienda y Administración Pública sobre el trabajo de dicha Comisión, con documentos y bibliografía específica sobre cada una de las áreas de competencia.

4.4.1. Etapas del Proyecto G+: desde la planificación a la evaluación

El Proyecto G+ se ha desarrollado en tres etapas a lo largo de estos años. En la **primera etapa**, como se ha expuesto anteriormente, todos los centros directivos de la Junta de Andalucía se pronunciaron sobre la percepción que tenían de su propia responsabilidad y capacidad en el proyecto, y también sobre la del resto de centros de la Administración, partiendo para ello de un análisis de los programas presupuestarios.

Se invitó a participar en este proceso de valoración a un grupo de trabajo formado por personas expertas en diferentes sectores y con reconocido prestigio en los ámbitos científico, técnico y académico con el objeto de contar con una valoración externa del proceso.

Gráfico 5. Etapas del Proyecto G+



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía.

Como resultado de esta labor de consulta y consenso, se estableció la escala G+ y se clasificaron los programas presupuestarios según los criterios ya descritos. A partir de este momento, comienza la **segunda etapa**, con la elaboración de los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE G+), ideados como guía para el cumplimiento de los compromisos G+. Una vez los programas presupuestarios elaboraron sus respectivos DOE G+, desde la Vicepresidencia de la Comisión de Evaluación de Impacto, se procedió a realizar una valoración global y a la emisión de recomendaciones a los programas calificados como G+ sobre su documento de trabajo.

Actualmente, la experiencia se encuentra en su **tercera etapa**, en la cual se está trabajando en la institucionalización de la estrategia general a través de dos aspectos de forma paralela: en primer lugar, se ha incentivado la aplicación de la transversalidad de género en el

presupuesto y el cumplimiento de los compromisos G+ mediante la creación de un instrumento nuevo, el Fondo G+; y en segundo lugar, se ha avanzado en la elaboración de un modelo de evaluabilidad y auditoría interna.

El Fondo G+ es otra iniciativa innovadora en el panorama de la administración nacional e internacional ¹⁰, ideada para incentivar a los centros directivos de la Junta en la aplicación de la presupuestación con perspectiva de género mediante la realización de proyectos. Estos pueden ser de tres tipos: investigaciones con perspectiva de género sobre la realidad andaluza; actuaciones presupuestarias con enfoque de género, cuyo objeto sea abordar dichas brechas de género; y por último, acciones de formación dirigidas al personal de la administración en materia de presupuesto y género.

A la convocatoria concurren proyectos provenientes de la casi totalidad de consejerías de la Administración andaluza, y durante la selección, se tuvo en cuenta la capacidad que los proyectos tuvieran para crear sinergias entre varios centros directivos y para fomentar la colaboración interdepartamental. De hecho, en la convocatoria se incentivó la presentación de proyectos conjuntos mediante la financiación del coste total de los mismos. Los proyectos seleccionados tratan aspectos muy diversos, todo ellos bajo la competencia de la Comunidad Autónoma, entre los que destacan algunos como los que se desarrollan en las áreas de fiscalidad, desarrollo rural, movilidad, empleo, etc.

En el desarrollo de la estrategia de cambio hacia un presupuesto con perspectiva de género es fundamental tener en cuenta la gestión de los tiempos y resultados visibles a corto plazo para que el personal implicado en el proceso mantenga el interés. Para ello, aumentar la implicación del personal en la estrategia resulta crucial. El Fondo G+ ha servido precisamente para incentivar la profundización de las personas responsables en la realidad de sus propias áreas de competencia, liderando iniciativas de investigación y de formación.

El otro elemento en el que se sigue avanzando es el relativo a la creación de un modelo de evaluabilidad interna en los distintos centros directivos. Actualmente se está llevando a cabo un trabajo de colaboración entre la Consejería de Hacienda y Administración Pública y la Secretaría General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, para la elaboración de un modelo de auditoría basado en estándares de calidad.

Por último, es necesario recordar que a lo largo de la estrategia general, se ha desarrollado una línea fundamental, la del fortalecimiento de capacidades sobre presupuesto y género del personal responsable de los programas presupuestarios en las diferentes vertientes de la gestión. En este sentido se llevan a cabo de manera permanente a lo largo del año sesiones de asesoramiento técnico en cada una de las consejerías sobre el presupuesto con perspectiva de género. A estas sesiones asiste el personal técnico encargado de la planificación y de la presupuestación. Los seminarios presentan diferentes formatos, desde sesiones de carácter general a programas más especializados sobre el área de competencia en que actúa el programa presupuestario.

La colaboración con otros organismos de la Junta de Andalucía en este ámbito de la formación es fundamental ya que, por ejemplo, la presupuestación con perspectiva de género forma parte de la oferta anual del Instituto Andaluz de Administraciones Públicas (IAAP), y

está dirigida a personal funcionario de niveles intermedio y alto. Asimismo, y con reconocimiento oficial del mencionado instituto, se oferta formación on-line en la materia al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Desde un punto de vista práctico nuestra experiencia aconseja que la formación y la sensibilización sean aspectos donde se ejerza una acción intensa y permanente tanto por la dimensión de la organización como por la necesidad de disponer de mecanismos de formación flexibles, muy accesibles y eficientes que minimicen las pérdidas de conocimiento especializado en áreas estratégicas por efecto de la permanente movilidad de personal. Por ello se sigue trabajando de manera intensa en el acercamiento a iniciativas que se estén desarrollando en otras administraciones y que puedan facilitar claves útiles y novedosas. La difusión y la comunicación de la experiencia han sido fortalecidas en esta última etapa a través de la mejora de la página web de la Consejería en lo relativo a Presupuesto y Género, así como en la aparición de la experiencia en las redes sociales y otras plataformas de Internet.

5. A modo de conclusión

La apuesta por la igualdad de género tiene importantes retornos desde el punto de vista económico ya que permite aumentar el volumen de recursos humanos en el mercado laboral y rentabilizar la inversión en capital humano. Asimismo disponer de un tejido productivo más complejo y diverso y de un mercado de trabajo más amplio y cualificado permite contar con bases impositivas más elevadas, lo que favorece la sostenibilidad de las finanzas públicas y por tanto el mantenimiento de servicios públicos con altas prestaciones y de calidad.

Para ello es fundamental contar con todos los recursos públicos y privados disponibles, y esto incluye sin duda al presupuesto de las administraciones públicas como instrumento para garantizar que las políticas tengan como objetivo transversal y común en las actuaciones la corrección de las desigualdades de género. El presupuesto con perspectiva de género contribuye a mejorar el conocimiento de la realidad y los resultados previstos y obtenidos por los créditos aplicados a los diferentes programas presupuestarios y por tanto, a aumentar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos.

En estos momentos de crisis económica el análisis de género en el presupuesto es aún más relevante si cabe, ya que la reducción y reorganización de partidas presupuestarias debe tener la adecuada planificación y diseño de modo que no se vean afectados los avances producidos en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años.

Después de años de intenso trabajo, se puede afirmar que la metodología G+ ha sido asumida por la mayor parte del personal encargado de la gestión presupuestaria en los diferentes centros directivos y es reconocida como un instrumento de utilidad para la planificación de las actuaciones presupuestarias. Los resultados de la aplicación del proceso se aprecian en la evolución de los propios programas presupuestarios, ya que cada vez son más los que han integrado el análisis de género y han mejorado sus indicadores presupuestarios de género.

No obstante, es fundamental continuar manteniendo el liderazgo sostenido y una voluntad política firme para poder culminar el proceso de cambio cultural en la institución. La existencia de metodologías de trabajo, protocolos e incluso de una obligación jurídica no garantizan que vaya a mejorar el resultado de una política por sí misma.

La experiencia de elaboración de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía cuenta con una trayectoria fértil y sus elementos fundamentales, un Informe de evaluación de impacto del Presupuesto y la metodología del Proyecto G+, se han convertido en instrumentos de referencia para otras administraciones que, como la andaluza, considera que la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres es imprescindible para el crecimiento económico, el desarrollo y la sostenibilidad.

Notas

1. Un estudio de Catalyst publicado en 2007 y realizado sobre 500 empresas internacionales ofrece resultados interesantes en este sentido, ya que entre las empresas estudiadas, las que contaban con más mujeres en puestos de dirección mostraban de manera generalizada mejores resultados.
2. Esping-Andersen (2008) sostiene, tomando el ejemplo de las políticas desarrolladas en educación infantil en Dinamarca, que a pesar de que es necesario realizar una inversión inicial importante por parte del estado para sufragar servicios públicos dirigidos a la conciliación de la vida familiar y personal; ésta tiene retornos mucho más elevados para la Hacienda Pública, ya que va a facilitar que sobre todo las mujeres puedan evitar las interrupciones en el mercado laboral, contribuyendo así al aumento de impuestos.
3. El cálculo se realiza teniendo en cuenta el coste medio por alumno/a durante un período medio de cuatro años.
4. Datos de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.
5. La iniciativa de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía es puesta como ejemplo de experiencia exitosa en muchas recientes publicaciones sobre el tema, especialmente en organismos multilaterales como las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional o la Unión Europea. Véase en la bibliografía de este artículo: Stotsky, J. (2006) y Quinn, S. (2010).
6. La Comisión está formada por personal funcionario con nivel mínimo de jefatura de servicio, lo que asegura la alta competencia técnica de la misma así como su capacidad para la toma de decisiones.
7. El primer informe publicado fue el correspondiente al Presupuesto andaluz para el año 2006.
8. El modelo de las 3 R se crea en los años noventa en el seno de la *Asociación sueca de autoridades locales* con el objetivo de aplicar la transversalidad de género en las municipalidades. Posteriormente, se ha convertido en una de las metodologías más utilizadas por las administraciones a diferentes niveles en los países nórdicos.
9. Para más información sobre los materiales e instrumentos metodológicos de la experiencia, véase la sección dedicada a Presupuesto y Género en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública: www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/.
10. Orden de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+). BOJA núm. 25, de 8 de febrero de 2010.

Bibliografía

- Budlender, D., Elson, D., Hewitt, G. y Mukhopadhyay, T. (2002): *Gender Budgets Make Cents. Understanding Gender Budgets*. The Commonwealth Secretariat.
- Catalyst (2007): *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. <http://www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%202.pdf>.
- Esping-Andersen, G. (2008): «Modelos de sociedad, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de género», en Pazos Morán, M. (ed.), *Economía e igualdad de género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, pp. 31-43.
- Esping-Andersen, G. y Palier, B. (2010): *Los tres grandes retos del Estado de bienestar*, Ariel, Barcelona.
- Junta de Andalucía (2010): *Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011*, Consejería de Hacienda y Administración Pública, Sevilla.
- Lozano, A., Aguilera, B. y García, F. (2008): «Hacia un presupuesto orientado a resultados en Andalucía: la perspectiva de género como objetivo y oportunidad», *Presupuesto y Gasto Público*, 51, pp. 361-383.
- Maier, F. y Carl, A. (2003): *The Costs of non-Equality: German Report*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea.
- Martínez Aguayo, C. (2008): «Presupuestos sensibles al género: la experiencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía», en Pazos Morán, M. (ed.), *Economía e igualdad de género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, pp. 255-267.
- Parlamento Europeo, *Resolución sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera*, aprobada el 17 de junio de 2010.
- Quinn, S. (2009): *Gender Budgeting: Practical Implementation Handbook*, Consejo de Europa.
- Schick, A. (2000): «¿La presupuestación tiene algún futuro? Serie Gestión Pública, n.º 21, ILPES, 2000, Santiago de Chile.
- Smith, M. y Bettio, F. (2008): *Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea.
- Stotsky, J. (2006): *Gender Budgeting*, Documento de trabajo, Fondo Monetario Internacional, Washington, D.C.