

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS



Resumen ejecutivo 2021

ÍNDICE

Presentación	3
I. EL MODELO CANARIO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS.	4
I.1. Un compromiso creciente con la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de elaboración presupuestaria.	4
I.2. Una estrategia de EIGP única en el ámbito internacional.	6
II. EL CONTEXTO	10
II.1. Educación	12
II.2. TIC y participación en actividades de I+D.	12
II.3. Condiciones materiales, pobreza y exclusión social.	12
II.4. Convivencia y corresponsabilidad.	12
II.5. Mercado laboral.	13
II.6. Salud.	13
II.7. Derechos y libertades.	13
II.8. Representación y participación ciudadana.	13
III. LOS RESULTADOS	14
IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.	19

PRESENTACIÓN

Este resumen ejecutivo tiene por **objeto** presentar una síntesis de los principales resultados de la Evaluación del Impacto de género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) para el año 2021.

El documento de **referencia** es el *Informe de Evaluación del Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) para el año 2021*, documento extenso elaborado en cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo internacional, europeo y estatal, y lo previsto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad, y, sobre todo, con la vocación de constituir una herramienta útil de rendición de cuentas y planificación y mejora de las políticas públicas de Canarias incorporando el enfoque de género. Este documento se estructura en los siguientes capítulos:

- En el primero, se contextualiza el Informe en el *marco* del compromiso de la Administración Pública de Canarias (APC) con la incorporación de la igualdad al proceso de planificación presupuestaria. Se pone especial énfasis en el *Modelo Canario de evaluación de impacto de género del presupuesto*, único en su ámbito, al que, además, se van incorporando año a año nuevas mejoras fruto del trabajo consensuado con sus agentes clave.
- El segundo capítulo describe el *contexto* de operación de los programas, identificando las principales desigualdades entre mujeres y hombres en Canarias, y se indican los programas previstos en 2021 que podrían incidir en su erradicación.
- El tercero se centra en la *evaluación del impacto de género* de los programas presupuestarios propiamente dicha. Se sigue para ello la metodología establecida desde hace ya más de cuatro años que, lejos de recogerla sin más, entra a analizar - como decimos, una metodología sin precedentes- la información aportada por cada centro gestor en sus respectivos informes de programa.
- El último capítulo, *conclusiones y recomendaciones*, sintetiza los avances obtenidos este periodo y, dando continuidad a la estrategia de hacer de estos informes anuales una referencia clave en el proceso de incorporación del enfoque de género a la gestión de las políticas públicas, aporta propuestas concretas para la mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de género en Canarias.
- Finalmente, el Informe incluye dos ANEXOS. En el primero (Anexo I) se detalla el diagnóstico previo de la situación de mujeres y hombres en Canarias con base a los últimos datos disponibles, en los ámbitos considerados más relevantes para la igualdad de género. Los informes de impacto de género de cada programa presupuestario, realizados por los propios centros gestores, se recogen en el Anexo II.

En este **resumen ejecutivo** abordaremos sus elementos principales: las características básicas del modelo de EIGP del Gobierno de Canarias y las mejoras puestas en marcha durante este ejercicio presupuestario, la síntesis de los resultados obtenidos en esta anualidad y las propuestas que se derivan de ellos.

Remitimos al Informe para obtener una visión detallada de cada uno de estos aspectos.

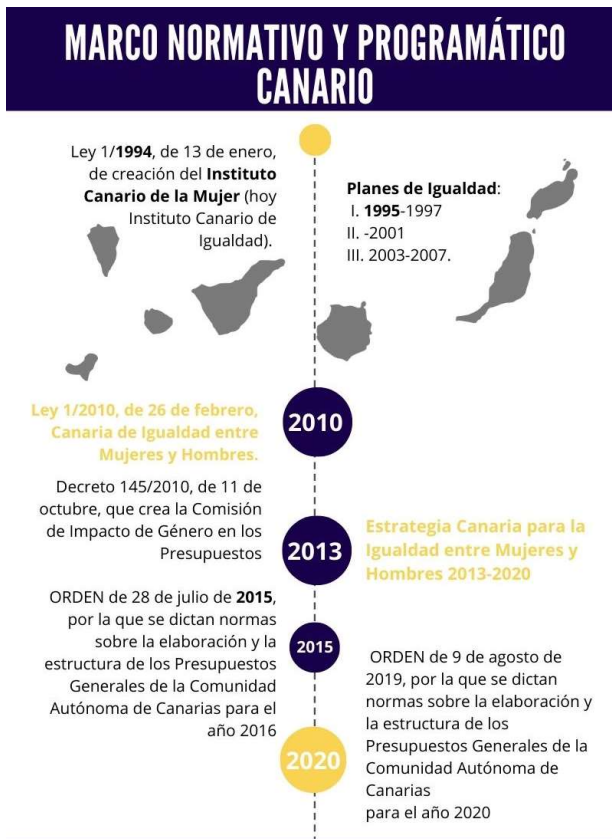
I. EL MODELO CANARIO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS.

En este primer apartado se da cuenta del compromiso de la APC con la incorporación del enfoque de género en el proceso de planificación presupuestaria, visible en el desarrollo de un *marco normativo* claro que insta a la evaluación del impacto de género de los Presupuestos de esta Comunidad, y en su cumplimiento con el diseño y la puesta en marcha de una *estrategia* única fundamentada sobre la mejora continua y sustentada en un Modelo propio de evaluación del impacto de género, que se enriquece con modificaciones y avances concretos año a año.

I.1. Un compromiso creciente con la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de elaboración presupuestaria.

El Gobierno de Canarias tiene ya una larga trayectoria en la promoción de la integración igualdad de género en las políticas públicas:

para el año 2021, que constituye la referencia fundamental en la elaboración de este Informe. La Orden, incorpora un año más nuevas referencias a la igualdad entre mujeres y hombres en su articulado, en concreto, establece, en su Preámbulo:



“acomodándose los presupuestos generales a la obligatoriedad de transversalizar la perspectiva de género en los mismos y elaborar el correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género”

Dando un paso más, especifica (art.9) que las memorias de programas incluirán una relación de los **objetivos** que (...) “a efecto de avanzar hacia informes de impacto de género positivos, se incluirán objetivos de igualdad o se reformularán los objetivos del programa de modo que se pueda verificar claramente dicho impacto”; asimismo, la memoria deberá contener “una explicación de la **relevancia**, desde el punto de vista social de la situación de mujeres y hombres, del programa a presupuestar”, y se especificarán “las **acciones** transversales o específicas para el logro de la igualdad que recoja el programa, e **indicadores** para su seguimiento”.

En este camino iniciado, el actual marco se enriquece con la aprobación de la **ORDEN de 3 de agosto de 2020**, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la CAC

Recapitulando todas las referencias anteriores, en su Anexo VIII recoge el **modelo y orientaciones** en la evaluación del impacto de género de los presupuestos (EIGP) para el año 2021.

I.2. Una estrategia de EIGP única en el ámbito internacional.

Desde su puesta en marcha en 2010, se han venido produciendo avances, visibles cada año, en el proceso emprendido en Canarias para hacer de la igualdad entre mujeres y hombres un elemento normalizado e integrado en la planificación presupuestaria.

Estos avances se evidencian en el proceso seguido para dar cumplimiento al marco normativo autonómico vigente en la materia y, por otro lado, en el establecimiento de un **modelo** homogéneo, aunque dinámico, para el análisis y evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios y la elaboración de los informes correspondientes, que no tiene precedentes en la literatura internacional en este campo.

A) El modelo canario de evaluación del impacto de género del presupuesto.

El modelo propuesto en Canarias se sustenta en una metodología única de evaluación que pone, en primera instancia, el acento en el análisis del diseño de los programas. En concreto, se trata de encontrar en dicho diseño evidencias que permitan sustentar la evaluación del impacto de género. Decimos en primera instancia porque precisamente una de las mejoras que quiere incorporarse a dicho modelo es, como veremos a lo largo de este Informe, la de ir más allá del diseño para aproximarse al seguimiento de los resultados que se van consiguiendo cada ejercicio presupuestario con la puesta en

marcha de las propuestas de igualdad que incluyen los distintos programas.

Volviendo al modelo de evaluación, puede decirse que comparte con otros una serie de elementos nucleares que lo definen:

- Una **premisa** de partida: el presupuesto - y, en general, toda política pública- no es neutro al género, y por ello es necesario interponer procedimientos que aseguren su contribución a la igualdad.
- Un **horizonte** último: hacer del presupuesto "un elemento activo y dinamizador en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres".
- Un **procedimiento** transversal y participativo que, de acuerdo con el principio de corresponsabilidad, señala como responsables a los centros gestores, que son quienes elaboran el informe de EIGP de sus programas.
- Un **análisis** riguroso de los programas, apoyado en datos e indicadores.
- Una *reflexión fundamentada* que permita llegar a conclusiones sobre el **impacto de género** de sus programas, con base a la coherencia entre la presencia de objetivos y acciones para la igualdad, los mandatos normativos de género aplicables y las desigualdades identificadas en el diagnóstico.

En este ejercicio presupuestario, se han incorporado además nuevas **mejoras al modelo de análisis**, en aras de lograr una mayor rigurosidad en el proceso de evaluación llevado a cabo por los centros gestores. En concreto:

- En primer lugar, se parte del documento-el texto de la memoria presupuestaria, *tal cual está*, sobre el que se valora la **presencia de igualdad** (mandatos normativos, datos, objetivos de igualdad, actuaciones, indicadores y

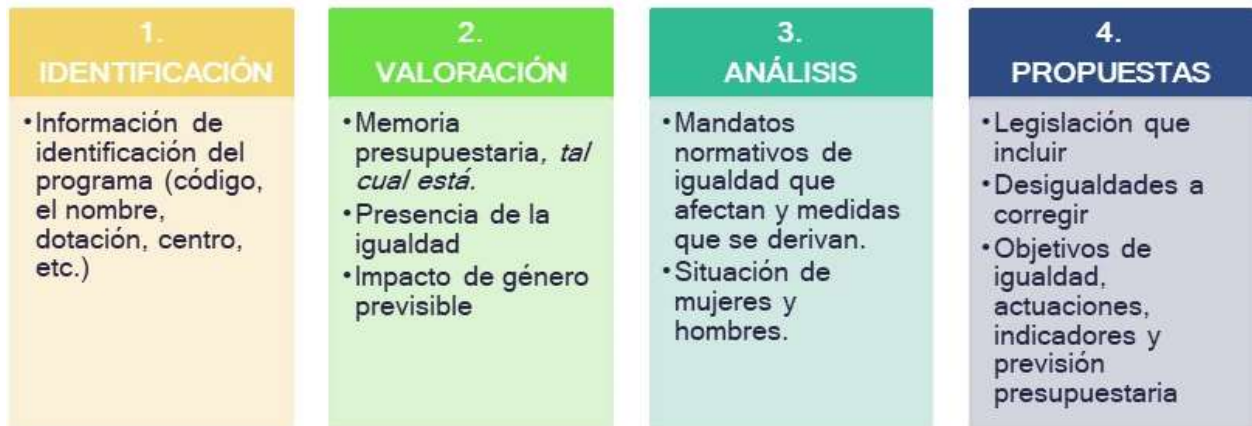
partidas presupuestarias concretas para su desarrollo). Con base en esta valoración, se evalúa el **impacto de género** previsible del programa.

- Esta valoración, objetiva, de lo explicitado en la memoria, se complementa con un **análisis de género** en profundidad del propio programa, dilucidando los mandatos normativos de igualdad aplicables y el tipo de medidas que se derivan de ellos, así como instando a un análisis de género del contexto en que operará el programa.

- Finalmente, se ha de contrastar “lo que hay” en la memoria del programa con lo que “debería haber” en función de los resultados de ese análisis en profundidad. El resultado ha de quedar recogido en un espacio final, destinado a visibilizar las **propuestas de mejora** que hacen los centros gestores para garantizar el impacto positivo en la igualdad de sus programas.

Con estas bases, se fija para este ejercicio presupuestario la siguiente estructura de informe de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios:

Ilustración 1. Estructura del Informe de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios



Otro de los valores añadidos del modelo canario que lo hace además único internacionalmente, es que trasciende el nivel individual de cada programa presupuestario para tratar, con base a una metodología y un procedimiento exhaustivo de recopilación y análisis, de llegar a resultados y conclusiones generales respecto a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en *todo* el Presupuesto Público de Canarias.

Se trata de un importante esfuerzo que implica recopilar, sistematizar los contenidos y analizar la totalidad de los informes de programas presentados cada anualidad (entre 80 y 100 de media). Todo ello con objeto de poder llegar a conclusiones y propuestas sintéticas y más útiles para lo que constituye el fin último de toda evaluación: la toma de decisiones sobre hacia dónde continuar el proceso.

B) El proceso de mejora continua

Como se decía, el modelo canario de EIGP no se elabora “en el vacío”, sino como resultado de un proceso complejo y participativo en el que están presentes las personas responsables de todas Consejerías de la APC, a partir de su conocimiento del proceso de elaboración presupuestaria; a este profundo conocimiento de la política sectorial, se suma el análisis experto en igualdad de género, que se plasma año a año en una identificación precisa de los resultados de la puesta en marcha del modelo y la propuesta de mejoras concretas.

Este proceso va creciendo y consolidándose cada año, añadiendo nuevos hitos desde su origen en 2010, año que quedó establecido el agente central coordinador del proceso, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos (CIGP). Desde entonces, se han sucedido las actuaciones enfocadas a la dotar de operatividad a la Comisión, diseñar y mejorar año a año la metodología de elaboración del informe de EIGP, y capacitar a quienes gestionan programas presupuestarios en los departamentos del Gobierno de Canarias. En este proceso, cabe destacar la puesta en marcha del *Programa de Transversalidad de Género en*

la APC. Enfoque de Género en los Presupuestos, una experiencia impulsada y coliderada por la Dirección General de Planificación y Presupuestos de la Consejería de Hacienda y el Instituto Canario de Igualdad, con el fin de alinear la planificación presupuestaria con los objetivos de igualdad que recoge el marco normativo y estratégico de Canarias.

Respecto al último periodo, en 2019-2020, se ha ampliado el número de **programas participantes** en la experiencia, que suman 16, de las distintas Consejerías de la APC¹:

- 112A. Tribunales de justicia.
- 231A. Atención a la drogodependencia.
- 232A. Promoción y fomento de la calidad de vida de las personas jóvenes.
- 313A. Salud pública.
- 322A. Formación profesional turística.
- 322H. Mejora de la capacitación agraria y formación profesional.
- 322J. Formación profesional marítimo pesquera.
- 336A. Deportes.
- 415A. Desarrollo pesquero.
- 433B. Desarrollo artesanal.
- 433C. Promoción económica.
- 462A. Estadística y documentación.
- 463C. Apoyo a la investigación básica y aplicada.
- 921J. Medios de comunicación social y relaciones informativas.
- 921K. Transparencia, participación y colaboración ciudadana.
- 931C. Planificación y presupuesto.

Los frutos de este proyecto piloto se han comenzado a ver en el incremento de la **calidad** de los informes presentados por los centros gestores participantes. El esfuerzo

1 3 de la C. de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, 2 de la C. de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad; 1 de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud; 2 de la C. de Sanidad; 1 de la C. de Educación, Universidades, Cultura y

Deportes; 2 programas de la C. de Economía, Conocimiento y Empleo; 3 de la C. de Agricultura, Ganadería y Pesca; 2 de la C. de Turismo, Industria y Comercio.

realizado por sus direcciones y por el personal técnico participante -que, de momento, supone un trabajo añadido a su quehacer cotidiano y no siempre es reconocido ni recompensado-, se refleja claramente en la mejora en los principales elementos en los que se ha trabajado en profundidad durante este ejercicio: un diagnóstico de género más útil así como una formulación más precisa de sus objetivos, acciones e indicadores de seguimiento.

Se espera que en un futuro este proyecto continúe su avance, y permita seguir profundizando y ampliando a otros centros, y al conjunto de las oficinas presupuestarias hasta su completa **generalización**, logrando así avances globales en la corresponsabilidad y mejora de su contribución al proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.

II. EL CONTEXTO

Este capítulo presenta una síntesis de las principales conclusiones del análisis de la información disponible sobre la situación actual de las mujeres y hombres en Canarias. Globalmente considerado, constituye un marco de referencia a la hora de informar las políticas públicas con base a los avances o retrocesos que producen -entendiendo que no es una relación directa- en este contexto. En conjunto, esta información es la clave para todo el proceso de mejora de los presupuestos públicos y la base sobre la cual decidir si, dónde y por qué hay que incorporar la igualdad de género.

La síntesis que se presenta a continuación es resultado de un exhaustivo diagnóstico que se recoge en el Anexo I del Informe. Como se viene haciendo desde el inicio y un ámbito más al que llevar el proceso de mejora continua en que está inmerso el modelo de incorporación de la igualdad de género a los presupuestos de Canarias, en esta anualidad se han seguido introduciendo **elementos de mejora** que amplían y ayudan a profundizar en el panorama que la realidad nos ofrece. En este caso, y gracias a una colaboración más estrecha con el Instituto de Estadística de Canarias, quizá el más importante es que han podido solventarse algunos de los déficits de información que se han venido arrastrando. Además, y de nuevo con el ánimo de hacer de este Informe un documento útil y manejable, se ha realizado un segundo **análisis de relevancia** de los indicadores incluidos, del que ha resultado una batería más reducida aunque igualmente relevante. En el proceso de mejora continua aludido, se va ampliando su alcance, incorporando variables e indicadores, que permiten no sólo actualizar, sino también ampliar o matizar la información disponible.

Más allá de estas mejoras, la lógica de **estructuración y análisis** se mantiene, teniendo como fundamentos:

- La utilización de la **información disponible, y lo más actualizada** posible, de las fuentes estadísticas

oficiales y la aportada por los centros en sus informes, especialmente valiosa cuando se refiere a cuestiones sobre las que no es posible obtener información por otras fuentes.

- El uso de la **perspectiva de género como modelo de análisis** es quizá uno de sus elementos clave, que implica identificar y explicar las diferencias entre mujeres y hombres con base a los roles y estereotipos sociales, y las consecuencias que estos tienen sobre su acceso y control de los recursos, posición social y reconocimiento de las necesidades e intereses.
- En tercer lugar, se introduce el **enfoque comparativo**, tanto temporal como territorial, con el fin, no sólo de aportar una “fotografía” estática del panorama actual, sino identificar tendencias y visibilizar mejor avances o posibles retrocesos en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Finalmente, se realiza un ejercicio de **correspondencia** -y este es también un elemento único del modelo canario de EIGP- poniendo en relación las desigualdades identificadas y los programas presupuestarios que podrían tener, como estipula la normativa, efectos en su erradicación.

Se trata de un esfuerzo de recopilación y análisis de la información de amplio alcance -un total de 282 indicadores en esta anualidad-, como queda recogido en tabla siguiente:

Tabla 1. Indicadores incluidos en el diagnóstico de género del Modelo Canario de EIGP.

DOMINIO	SUBDOMINIO	nº INDICADORES
0. Panorama sociodemográfico	0.1. Población	3
	0.2. Esperanza de vida	1
1. Educación	1.1. Niveles educativos	2
	1.2. Estudios no universitarios	4
	1.3. Estudios universitarios	4
	1.4. Profesiones educativas	13
2. TIC y actividades de I+D	2.1. Acceso a las TIC	2
	2.2. Uso de las TIC	7
	2.3. Profesiones I+I+D	7
3. Condiciones materiales, pobreza y exclusión social	3.1. Renta y pobreza	10
	3.2. Ingresos	10
	3.3. Vivienda	2
4. Convivencia y corresponsabilidad	4.1. Hogares y convivencia	7
	4.2. Reparto trabajo de cuidado	19
5. Mercado laboral y formación empleo	5.1. Relación con la actividad	2
	5.2. Población "activa"	5
	5.3. Población ocupada y asalariada	28
	5.4. Población desempleada	14
	5.5. Formación para el empleo	4
	5.6. Población en situación de "inactividad"	10
	5.7. Discriminación salarial	9
	5.8. Representación en las políticas de empleo	2
6. Salud	6.1. Problemas de salud y prevalencia de enfermedades	5
	6.2. Salud mental	7
	6.3. Salud laboral	9
	6.4. Hábitos de consumo, descanso y actividad física	14
	6.5. Uso de recursos y servicios sanitarios	16
	6.6. Salud reproductiva	3
	6.7. Autonomía personal y calidad de vida	10
	6.8. Profesionales de salud	2
7. Derechos y libertades	7.1. Delincuencia, enjuiciamiento y privación de libertad	5
	7.2. Violencia contra las mujeres	17
	7.3. Profesionales de la seguridad y la justicia	2
8. Representación y participación	8.1. Representación política	7
	8.2. Participación social	16
	8.3. Organizaciones económicas, culturales y deportivas	4
TOTAL		282 indicadores

En el Informe se sintetizan los principales resultados, llamando la atención sobre las posibles consecuencias que la pandemia COVID-19 puede estar teniendo en los ámbitos en que se dispone de información (por ejemplo, en empleo), aunque en la mayoría de los

otros se carece de datos estadísticos consolidados y el margen temporal suficiente para evidenciar tendencias.

Remitimos al Informe para tener el panorama completo y recogemos a continuación los principales ejes de desigualdad detectados junto con los programas presupuestarios que podrían tener un impacto positivo en ellos.

II.1. Educación

Los esfuerzos en políticas públicas, junto con la sociedad civil organizada, de las y los profesionales de educación y las propias mujeres, han hecho de este ámbito uno en los que se han registrado más importantes avances. Sin embargo, tras el velo de la mayor presencia de las mujeres como estudiantes y como profesionales de la educación, todavía se evidencian desigualdades.

Considerando las desigualdades identificadas en el diagnóstico de este ámbito, los programas presupuestarios de 2021 que podrían tener un impacto positivo en su eliminación y que habrían de tener a este como su contexto general de aplicación, serían los siguientes: 232A, 232B, 321A, 321B, 322B, 322C, 322D, 322F, 322K, 323A, 324C, 462A, 911J, 921G, 921H, 931C, 322H, 322J, 921J, 931A.

II.2. TIC y participación en actividades de I+D.

Este constituye un ámbito con una importancia creciente en nuestras sociedades. En paralelo al acortamiento de la brecha digital de género “primaria” -en el *acceso*- se evidencian nuevas desigualdades en los niveles superiores de la brecha digital: el del uso especializado y, sobre todo, en las actividades de creación y diseño ligadas a las TIC.

Teniendo en cuenta las desigualdades de género identificadas en el diagnóstico de este ámbito de intervención, los programas presupuestarios de 2021 con incidencia potencial en su reducción son, en principio, los siguientes: 232A, 232B, 462A, 463B, 463C, 465A, 467B, 467C, 491A, 911J, 921A, 921G, 921J, 931A.

II.3. Condiciones materiales, pobreza y exclusión social.

La feminización de la pobreza constituye el último eslabón de una cadena de desigualdades que hacen de las mujeres, especialmente en ciertos grupos sociales, vulnerables frente a ella. Las circunstancias extraordinarias consecuencia de la pandemia del COVID-19 probablemente hayan agravado estas situaciones, si bien el escaso margen para valorar su incidencia impide un análisis de sus efectos sobre estas desigualdades preexistentes.

Los programas presupuestarios de 2021 que podrían tener un impacto positivo en la eliminación de las desigualdades identificadas en el diagnóstico de en este ámbito, serían los siguientes: 142A, 143A, 143A, 231B, 231C, 231G, 231I, 231P, 232A, 232B, 232C, 261A, 462A, 911J, 231H, 231K, 921B, 921J, 931A, 451C.

II.4. Convivencia y corresponsabilidad.

La persistencia de la división sexual del trabajo está en la base de las desigualdades observables en todos los ámbitos analizados: desde la posición de las mujeres en el mercado laboral hasta sus dificultades de acceso a los espacios de toma de decisiones, están afectadas por (y afectan a) el

desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados.

La relación de los programas presupuestarios con estas desigualdades es compleja habida cuenta de la tradicional opacidad al género del presupuesto a esta cuestión; a priori, en 2021 se podrían señalar: 231H, 231K, 232A, 232B, 462A, 911J, 921G, 921H, 931C, 231M, 231N, 241E, 921J, 931A.

II.5. Mercado laboral.

El análisis de género del mercado laboral es un pilar básico del estudio de las desigualdades entre mujeres y hombres, por las consecuencias que su desigual posición tiene, no sólo en cuanto a condiciones de vida, sino también en posibilidades de participación social en igualdad.

Una vez más, hay que hacer referencia a las circunstancias excepcionales debidas a la pandemia del COVID-19; los datos permiten realizar una aproximación, todavía muy parcial y condicionada por la falta de perspectiva suficiente, a su influencia. Con estas limitaciones, las desigualdades identificadas, podrían ser abordadas por los programas: 323A, 467B, 467C, 494A, 494B, 921J, 931A.

II.6. Salud.

Las desigualdades de género adquieren un peso explicativo central en el estado de salud y, en interacción con otros factores biopsicosociales, dan como resultado mayores problemas de salud en las mujeres. Lamentablemente, no han podido analizarse datos relativos a la incidencia del COVID-19, pero se espera estén disponibles para su análisis desde esta perspectiva en próximos ejercicios presupuestarios,

Con estas limitaciones, se han detectado desigualdades de género en salud que

podrían ser abordadas por los programas: 231A, 231M, 231N, 232^a, 232B, 311B, 311C, 312A, 312C, 312F, 313A, 336A, 413A, 462A, 494B, 911J, 921D, 921G, 921H, 231B, 465A, 921J, 931A.

II.7. Derechos y libertades.

Los roles de género explican la abrumadora presencia de hombres entre quienes cometen delitos, y la violencia de género constituye la consecuencia más cruda de la cultura patriarcal y el desigual reparto del poder y los recursos.

Los programas de 2021 que se listan a continuación podrían tener una incidencia en el avance hacia la superación de estas desigualdades: 112A, 112B, 132A, 132B, 232A, 232B, 462A, 492A, 911J, 921G, 921H, 931C, 921J, 931A

II.8. Representación y participación ciudadana.

La infrarrepresentación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones es uno de los frenos más importantes para el avance de la igualdad; por otro, es indicador de los obstáculos (en su mayor parte, invisibles) a que tienen que enfrentarse para acceder a ellos.

En el diagnóstico siguen identificándose importantes desigualdades de género, que podrían ser abordadas por los siguientes programas: 232A, 232B, 462A, 911J, 912E, 921G, 921H, 921J, 921K, 922A, 931C, 931A,

III. LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del análisis de género de los programas presupuestarios para 2021, a partir de los Informes de evaluación de impacto de género realizados por los propios centros gestores responsables, en cumplimiento del mandado normativo vigente en materia de informe de impacto de género de los presupuestos autonómicos.

Antes de pasar a dar cuenta de los resultados obtenidos en esta anualidad, y en coherencia con el enfoque de mejora continua que lo articula, sin dejar atrás sino **acumulando las innovaciones y avances** que se introdujeron en pasados ejercicios, se han introducido **nuevas mejoras**, entre las que cabe destacar:

- El énfasis puesto en el análisis por **Consejerías**, para posibilitar una fotografía más precisa y también aproximaciones más certeras a su situación respecto a la integración del enfoque de género en los programas presupuestarios de su competencia.
- Por otro lado, se han introducido cambios muy relevantes en la **lógica de la evaluación** del impacto de género de los programas, refiriendo este a lo establecido en las memorias, y dejando un apartado específico para su análisis desde este enfoque.
- Finalmente, hay que decir que los criterios de valoración de las diferentes categorías han sido mucho más **exigentes**. Con ello, se trata de ir más allá de su mera *mención* en los apartados correspondientes de la ficha hacia la consignación de informaciones y **reflexiones relevantes y coherentes desde el enfoque de género**.

Estas novedades han supuesto también la modificación de las herramientas de recogida y análisis de la información, así como, en correspondencia, de la lógica de presentación de los resultados que tienen a estas con base. Se tratan, todos ellos,

de nuevos esfuerzos realizados con la finalidad de que se visibilicen, cada año con más precisión, las transformaciones que se van produciendo en el presupuesto global de Canarias incorporando la igualdad entre mujeres y hombres.

Con estas mejoras, hay que decir que se evidencia una **mejora general** en la práctica totalidad de **los indicadores**, lo que tiene aún más valor habida cuenta de que han cambiado y, sobre todo, se ha tratado de incrementar el rigor y la exhaustividad de los criterios con los que se realiza esta valoración. Estos avances no están, por supuesto, exentos de dificultades y ambivalencias que, en general, enfrentan a los centros gestores a problemas similares y que en algunos casos se van repitiendo año tras año, mostrándose como claras áreas de mejora a seguir trabajando. De unos y otras se da cuenta a continuación:

1º. En cuanto al **alcance**, hay que hablar de un ligero **descenso en el número de programas informados**, rompiendo la tendencia casi constante al incremento señalada desde 2017, aunque con variaciones poco significativas en aquellos programas presupuestarios en los que la EIGP es más pertinente. Se evidencia aquí un área de mejora, referida en este caso a la necesidad de incrementar el porcentaje de programas que deberían haber presentado informe y no lo han hecho.

2º. Los datos respecto a las cuestiones “formales” del **procedimiento** -el ajuste al formato de informe establecido y el

uso no sexista del lenguaje en él muestran algunas ambivalencias en esta anualidad. Así, a pesar del descenso en ambos, es posible hablar de un panorama bastante satisfactorio porque, por un lado, *la proporción de centros que ajustan sus informes es muy alta y superior a la esperable* tras el cambio en el formato; por otro lado, la cuestión del lenguaje experimenta una *mejoría* si nos guiamos por el acusado *descenso* de centros gestores que hacen un uso sexista de él, categoría que en 2021 se convierte en prácticamente residual.

3º. Con las mejoras incorporadas en esta anualidad al procedimiento para su valoración, se puede hablar también de una mejora general de la **presencia de la igualdad** en los programas presupuestarios, evidente en la forma en que se *duplica la proporción de informes que mencionan la igualdad* entre mujeres y hombres en la descripción del programa. Estas mejoras son algo más difusas si se abordan los elementos centrales de la integración del enfoque de género; así, mientras que las cifras de incorporación de referencias normativas, o de objetivos y actuaciones de igualdad en los programas pueden considerarse razonablemente altas (en torno a un tercio de los *programas informados*), las de inclusión de datos sobre la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación y, sobre todo, la *presupuestación de estas actuaciones*, son la excepción y no la regla.

4º. En este ejercicio vuelve a consolidarse la tendencia apuntada en los dos anteriores, respecto a una **evaluación del impacto de género** de los programas *más realista* y, de nuevo, más coherente con la presencia de la igualdad de género en ellos.

Probablemente, los cambios incorporados al modelo de valoración, más sencillo y accesible, pueda tener que ver con estos avances; Así, por un lado disminuyen los informes que no contienen ninguna *valoración al respecto* y son *prácticamente inexistentes* quienes consideran que *sus programas presupuestarios tienen “nulo” (o neutro) impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Por otro, se mantiene la proporción de evaluaciones negativas, dato que, aunque pueda parecer paradójico, se valora positivamente porque se entiende preferible un análisis más ajustado a la realidad de programas, aunque no sea la más favorable a la igualdad, ya que ese reconocimiento es el único punto de partida útil para iniciar las mejoras necesarias.

5º. Lamentablemente, siguen apareciendo desajustes entre la conclusión de impacto y la presencia de la igualdad en los programas. De hecho, una **evaluación externa** de este impacto arroja un panorama muy diferente y, atendiendo a las evidencias recogidas por los propios centros, apenas el 34% de los programas puede evaluarse con un impacto potencialmente positivo en la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, se observa *mejoría en este indicador respecto a la anterior anualidad, probablemente por contribución positiva del subgrupo que han participado en el Programa de Transversalidad de Género en la APC*.

6º. Más allá de la presencia efectiva de la igualdad de género en el programa presupuestario, el *modelo introduce este año* un apartado específico dedicado a su **análisis de género** con base a dos de sus aspectos centrales: la forma en que los centros gestores conocen y aplican los principales

mandatos normativos en materia de igualdad de género, y la consideración del contexto en el que intervienen, con datos y su análisis desde la perspectiva de género. Los resultados en la primera suponen claramente un avance ya que, si bien la proporción de centros que señalan estas referencias normativas es inferior, *la identificación de los mandatos normativos -valorada ahora con criterios mucho más estrictos- se realiza en mayor y mejor medida*. Además, la legislación de igualdad y los mandatos que les afectan es la cuestión que mejores indicadores de conocimiento y aplicación obtienen en todo este análisis.

- 7º. El tema de la **información y su análisis** desde la perspectiva de género sigue mostrándose en cambio, una vez más, como una *clara asignatura pendiente*, si bien de nuevo *con mejoras respecto* a anteriores ejercicios. Las mejoras son evidentes en cifras como la alta proporción de programas presupuestarios informados que han aportado algún tipo de indicador de género referido a su ámbito de actuación, o los que identifican déficits concretos de información en este sentido. En el lado opuesto, aunque también con cifras mucho mejores que en la anterior anualidad, se siguen evidenciando *dificultades en la identificación de brechas y desigualdades de género*, muy lastrada por lo que desde luego es el gran déficit en este procedimiento y que parece además haberse estancado a la baja: el escaso uso de la perspectiva de género como modelo que da sentido y permite entender lo mostrado por los datos.
- 8º. Por otro lado, las **propuestas de mejora** para un mayor y mejor integración del enfoque de género en sus programas presupuestarios que realizan los

centros gestores, aun evidenciando análisis más profundos y un interés en general más alto por formularlas, siguen *mostrando problemas de comprensión, coherencia y profundidad*. Estos problemas pueden estar, en el mejor de los casos, en la base de la resistencia de la mayoría de los programas (con porcentajes que oscilan entre el 45% y el 80%) a realizar esta reflexión y, en el peor, puede tratarse de otra dimensión de la “ceguera al género” de estos programas, para los que no se ve la relevancia de realizar ninguna mejora de su contribución a la igualdad.

- 9º. Finalmente, el análisis presupuestario, con todas las limitaciones debido al escaso tiempo que se tiene para abordarlo, es contundente respecto a la, entre escasa y todavía en buena medida desconocida, **contribución del gasto público a la igualdad** entre mujeres y hombres. Esta contribución es medida en el Informe de dos maneras, individualmente - contabilizando *el presupuesto destinado a acciones de igualdad* que declaran los centros gestores- y globalmente -a través de indicadores específicos contruidos para este fin. La primera sigue siendo todavía extremadamente compleja de calcular habida cuenta de la elevada proporción de casos en que *no se especifica* y el alto grado de confusión con que los centros se enfrentan a esta tarea. Ello convierte a esta como una de las principales cuestiones pendientes en el proceso de integración del enfoque de género, a la vez que introduce cuestionamientos a los (relativamente altos) niveles de inclusión de objetivos y actuaciones de igualdad en los programas, que serán en gran medida irrealizables si no cuentan con un

presupuesto concreto -o al menos, recursos humanos destinados a ello- para desarrollarlas.

10º. Precisamente estas dificultades fundamentan la necesidad de realizar el segundo tipo de análisis, iniciado en la pasada anualidad y optimizado en ésta con una clasificación más útil y certera de la **incidencia del gasto público en la igualdad** entre mujeres y hombres. Los indicadores mejoran y la contribución del gasto público a la igualdad es, de manera directa, la más alta de los tres grupos considerados; si utilizamos como indicador el gasto destinado a la financiación de programas con un impacto de género potencialmente positivo, las proporciones son similares. Sin dejar de notar los avances que suponen las cifras anteriores, resulta relevante apuntar que *casi la mitad del gasto público considerado, el 49% del total, financia programas que reconocen no incluir ningún tipo de objetivo, actuación o respuesta al marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.* En cualquier caso, y más importante quizá que los resultados concretos obtenidos respecto a esta nueva área de análisis -problemática porque, recordemos, abarca solo a los programas informados, dejando fuera a más del 30% de los que se incluyen en el presupuesto de 2021-, es el hecho de haber podido realizar siquiera una aproximación a esta dimensión clave del procedimiento de EIGP.

11º. Finalmente, el **análisis por Consejerías**, una de las principales novedades introducidas en este ejercicio, ha permitido profundizar aún más en el panorama mostrado por los

datos globales y arroja una fotografía muy heterogénea. En general, el análisis sitúa a las Consejerías de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, y la de Obras Públicas, Transporte y Vivienda, junto con la de Turismo, Industria y Comercio y la de Presidencia como aquellas que se encuentran más rezagadas, aún con disparidades entre programas, en la integración de la igualdad a su planificación presupuestaria. Esta distribución guarda probablemente relación con la incidencia sobre la igualdad, generalmente indirecta, de las políticas que gestionan (y de los programas que las articulan presupuestariamente), las consiguientes dificultades para “ver” a hombres y mujeres como su población beneficiaria última y el posible impacto que pueden tener sobre ella y, por tanto, a considerar el tema de la igualdad como relevante en la planificación presupuestaria. En el lado opuesto, es patente el peso que, en positivo, ha tenido sobre otras Consejerías -el caso de la de Agricultura, Ganadería y Pesca es paradigmático en este sentido- el subgrupo de los que han participado en el Programa de Transversalidad antes referido, lo que demuestra los buenos resultados de este proyecto piloto y la conveniencia de extenderlo a cada vez un mayor número de programas.

Todo lo anterior queda reflejado en la siguiente tabla, que sintetiza los resultados obtenidos en los principales indicadores utilizados en este Informe durante el ejercicio presupuestarios que nos ocupa.

Tabla 2. Síntesis de resultados en los principales indicadores de EIG de los programas presupuestarios 2021.

DOMINIO / SUBDOMINIO		INDICADOR	2021
1. PANORAMA GENERAL	1.1. ALCANCE	Número de programas presupuestarios participantes	86
		% de programas presupuestarios P1 participantes	57%
		% de programas presupuestarios P2 participantes	85%
		% de programas presupuestarios P3 participantes	100%
	1.2. AJUSTE	% informes que se ajustan al formato ficha establecido	93%
% fichas en que se hace un uso sexista del lenguaje		9%	
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA	2.1. DESCRIPCIÓN	% de fichas que mencionan igualdad en descripción del programa	49%
	2.2. MARCO NORMATIVO	% programas que incluyen referencias a la normativa de igualdad	33%
	2.3. DATOS	% programas que incluyen datos sobre igualdad	19%
	2.4. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES	% programas que incluyen objetivos igualdad	31%
		% programas que incluyen acciones de igualdad	34%
		% programas que especifican indicadores de igualdad	27%
	2.5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	% fichas que valoran el IG del programa	92% ²
		% fichas que evalúan el IG de su programa como positivo	78%
% programas que reciben una evaluación externa positiva de su IG		34%	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	3.1. MANDATO NORMATIVO	% fichas que identifican mandatos en las leyes de igualdad	72%
		% fichas que identifican mandatos de igualdad en las leyes sectoriales	44%
		% fichas que identifican obligaciones igualdad en planes/estrategias	44%
		% fichas que mencionan medidas derivadas de los mandatos	57%
	3.2. DIAGNÓSTICO de SITUACIÓN	% fichas que aportan datos desagregados por sexo relevantes	58%
		% fichas que identifican brechas de género	43%
		% fichas que identifican déficits de información para un diagnóstico de género de su ámbito de intervención.	55%
		% fichas que realizan un análisis de género de los datos	26%
	3.3. ANÁLISIS DEL GASTO	% fichas que identifican desigualdades entre mujeres y hombres	43%
		% fichas que especifican dotación para la igualdad género	15% ³
% de gasto en programas con incidencia directa en igualdad		43%	
4. PROPUESTAS DE MEJORA	4.1. MARCO DE APLICACIÓN	% fichas que especifican desigualdades de género a abordar	42%
		% fichas que incluyen propuestas sobre marco normativo	33%
	4.2. OBJETIVOS Y ACCIONES	% fichas que incluyen propuestas sobre objetivos de igualdad	44%
		% fichas que incluyen propuestas sobre acciones igualdad	40%
	4.3. PRESUPUESTO	% fichas que incluyen una previsión presupuestaria para incorporar las mejoras en materia de igualdad	19% ⁴
5. COMPARACIÓN INTERANUAL		% fichas que presentan mejoras respecto a su EIGP en el anterior periodo	19%

² Se excluyen las que no han valorado el impacto y aquellas que afirman que “no tiene” o es neutro/nulo.

³ Se contabilizan también aquellos que no han especificado un presupuesto concreto porque refieren objetivos/actuaciones transversales que no implican necesariamente un gasto directo.

⁴ Se contabilizan también aquellos que no han especificado un presupuesto concreto porque refieren objetivos/actuaciones transversales que no implican necesariamente un gasto directo.

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Uno de los elementos distintivos y valor añadido de la Estrategia Canaria de integración de la igualdad de género en los presupuestos de la CAC es su inserción en el marco de un proceso de mejora continua. Para que este proceso sea algo más que una declaración de intenciones, los resultados han de ser el motor principal de la incorporación, de manera efectiva, de modificaciones que contribuyan a mejorar el impacto de género de los programas presupuestarios.

La prueba más contundente de lo anterior son los cambios que se incorporan, año a año, tanto a la Estrategia y como al modelo de EIGP en que se sustenta. Estos cambios han tenido su punto de inflexión en esta anualidad, que ha abordado de forma integral las cuatro bases principales del proceso:

- la adecuación de su **marco normativo** - con la inserción de nuevas referencias a la igualdad en la Orden de elaboración de los presupuestos-,
- el avance en la **Estrategia** -con la ampliación e intensificación del trabajo con los programas presupuestarios-,
- la mejora del **modelo de EIGP** -con la modificación del procedimiento y la reformulación de la ficha de análisis de género de los programas- y,
- la introducción de nuevos indicadores y análisis en el principal producto de este proceso: el **Informe de Evaluación del Impacto de Género de los Presupuestos de la CAC. 2021**.

Todas las anteriores mejoras son, sin duda, producto de las recomendaciones que han venido haciéndose en Informes precedentes. Con la finalidad de seguir impulsando este proceso y tomando como base la fotografía de la situación actual dibujada por los resultados, se sistematizan las propuestas más relevantes a considerar en el siguiente ejercicio:

El punto de partida: Escalonar las propuestas de mejora.

El análisis de esta anualidad, más desagregado en cuanto a Consejerías y también en las temáticas, muestra una mejora general pero también un alto grado de **heterogeneidad** entre programas presupuestarios, con algunos que han realizado un esfuerzo considerable para incorporar la igualdad en su planificación junto con otros que, por el contrario, aún no han iniciado siquiera ese camino.

Esta heterogeneidad recomienda también no reducir la riqueza de los resultados a un conjunto homogéneo de propuestas, válidas para *todos* los programas presupuestarios. Por el contrario, en un intento de dar el primer paso en esta dirección, se ha avanzado una clasificación -provisional, sujeta a ir perfilando los criterios y disponer de más información de los programas para aplicarlos- en cuatro grupos:

- En el **grupo 1**, están los programas (18%) que se encuentran en una fase muy inicial o que no parecen haber comenzado a incorporar la igualdad en

su planificación y cuyas Fichas evidencian muchos déficits⁵.

- En el **grupo 2**, estarían los que han iniciado el camino de la integración de la igualdad de género pero que siguen presentando muchas dificultades para plasmarlo en sus memorias presupuestarias y, de base, todavía muchas carencias en cuanto a comprensión y aplicación del procedimiento de EIGP⁶.
- El **grupo 3** aglutina a aquellos que, encontrándose en una fase más avanzada tienen todavía un margen de mejora, bien en cuanto a la calidad y utilidad de los análisis realizados, bien a la hora de plasmarlo de manera efectiva visibilizando la igualdad en los textos de referencia de sus programas⁷.
- El **grupo 4** -lógicamente el menos numeroso- lo integrarían aquellos⁸ que tienen prácticamente incorporado este enfoque en su presupuestación, y así se refleja en la riqueza de sus análisis de género y en la visibilidad que tiene la igualdad en sus políticas.

La propuesta general es que las mejoras que se identifiquen se adapten, en la medida de lo posible, a la diferente realidad de centros y programas. Por ello, y habida cuenta de que los indicadores siguen mostrando similares áreas de mejora año con año, lo que da especificidad a las propuestas a continuación no es tanto su contenido (que también en algunos casos) como este intento de graduar su aplicación

tomando en consideración la situación diferencial de los programas al respecto.

1º. Potenciar el alcance de Estrategia de incorporación del enfoque de género al presupuesto.

En este ejercicio, a pesar de las mejoras indudables en muchos de los indicadores contemplados, se ha reducido, por primera vez en tres años, el número global de programas y centros participantes. No cabe duda de que pudo haber operado en esta situación la pandemia que se sufre debido al COVID19. Aunque podemos seguir hablando de un grado muy importante de implantación del procedimiento de evaluación del impacto de género de los presupuestos públicos en la Comunidad Autónoma Canarias, es necesario no bajar la guardia y seguir interponiendo actuaciones para incrementar este número y recuperar el ritmo de crecimiento que venía dándose desde hace tres ejercicios.

El objetivo es lograr la meta de un alcance del 100% de los programas en los que la presentación del informe de EIGP es pertinente, meta que debe lograrse en el corto plazo, lo que permitirá contar con el panorama completo y realizar un análisis del impacto de género, ahora sí, de la globalidad del presupuesto autonómico.

Desde el punto de vista **escalonado** que pretende impregnar estas propuestas de mejora, estas actuaciones deben orientarse específicamente, como es lógico, a todos aquellos programas -un

⁵ A expensas de una clasificación más precisa, entrarían en este grupo los siguientes programas: 142A,231C,231G,231P,241E,241M,261A,261B,261C,261D,261E,322A,334A,337A,431B,432B,432F,432G,451C,451D,456D,456J,492A,911J,912D,912E,921D,921G,931A,922A.

⁶ A priori, estarían en este grupo los programas 231B, 231H, 231I, 231K, 231M, 231N, 232C, 241H, 241J, 241K, 241L, 311B, 311C, 323A, 336A,

413A, 415B, 431A, 432H, 456C, 463B, 463C, 467B, 467C, 921F, 931B, 921B.

⁷ En el grupo 3 se situarían, en principio, los programas a continuación: 112B, 132A, 132B, 143A, 231A, 241C, 312C, 312F, 313A, 322D, 322J, 322K, 411B, 412A, 412C, 415C, 433B, 433C, 462A, 494A, 921J, 494B.

⁸ Se trata de los programas 232A, 232B, 321B, 322H, 415A, 931C.

total de 26⁹- que tienen la obligación y no lo han hecho.

2º. Impulsar el compromiso de los centros gestores con la integración de la igualdad de género en los presupuestos.

Las mejoras incorporadas durante esta anualidad en las diferentes dimensiones aludidas al principio de este epígrafe han tenido sin duda efectos positivos en las áreas de mejora que se identifican en este sentido en pasados ejercicios. Aunque el nuevo modelo de Ficha ha tratado precisamente de hacer frente a dos de los principales problemas que se evidenciaban en la anterior anualidad - primero, cierta invisibilidad de la presencia “efectiva” (lo que hay) de la igualdad en los programas y, segundo, los “automatismos” que restaban profundidad y utilidad a los análisis de género realizados- los datos muestran la persistencia de estos déficits.

Con respecto al primero, los indicadores sobre **presencia de la igualdad** en los programas presupuestarios son sin duda mejorables. El nuevo modelo de Ficha, con un apartado específico al efecto, ha permitido evidenciar estos déficits, a la vez que sigue poniendo en evidencia la necesidad de encontrar mecanismos que motiven a los centros directivos a comprometerse a visibilizar de mejor manera su contribución a la igualdad de género y dar el paso, del análisis más o menos riguroso de lo que sería necesario incorporar, a su integración efectiva en los programas presupuestarios. Pero, de no poder hacerlo, sería necesario al menos hacerles tomar conciencia de la importancia que tiene que ajusten sus evaluaciones de impacto a la realidad de

sus programas, porque solo así se puede disponer, *globalmente*, de una fotografía más ajustada del panorama actual e, individualmente (a nivel de programa), de una reflexión más útil acerca de los cambios que sería necesario incorporar para mejorarla.

En cualquier caso, estas ambivalencias siguen mostrando la necesidad de trabajar, reforzando las acciones de compromiso, capacitación y acompañamiento, especialmente para los centros que se incorporan al proceso de EIGP y, una vez más, para aquellos que muestran resistencias a integrar la igualdad de género en sus programas presupuestarios. Es también, en este sentido, fundamental *atender la alarmante inmovilidad observada en un conjunto de programas que presentan, año tras año, informes en los que no es posible apreciar mejoras sustantivas.*

Volviendo a una de las conclusiones fundamentales de este ejercicio, hay que reconocer también que se observa una cierta polarización, con programas que muestran avances muy significativos -mención especial merece la mayoría de los que han participado en *Programa de Transversalidad-* junto con otros en los que sería fundamental trabajar incluso los elementos básicos desde el punto de partida. Por ello, las acciones en este sentido han de estar focalizadas en los **grupos 0 y 1**, y orientadas a impulsar su paso del compromiso “formal” con la estrategia a una implicación “real” con su puesta en marcha. Ello requiere movilizar los mecanismos correspondientes en la esfera de toma de decisiones para reforzar su necesaria -y, recordemos, también preceptiva- vinculación con la

⁹ Se incluyen en este recuento, además de los P2, todos los programas P1 que no han presentado informe en esta anualidad, aunque en principio

sólo tienen que hacerlo en referencia los objetivos y contenidos que tienen incidencia en la igualdad.

estrategia de transversalidad de género en la APC.

Algunas de las pasadas anualidades siguen siendo pertinentes, junto con otras nuevas que se detallan a continuación:

- Identificar con precisión el *perfil* o perfiles requeridos para las *personas de referencia* que realizan este trabajo en los distintos departamentos, de manera que pueda garantizarse que cumple con los requisitos mínimos en cuanto a compromiso y capacidad, lo que a su vez permitiría a los propios centros gestores optimizar recursos en la realización de este proceso.
- Realizar *acciones de comunicación y difusión* de la Estrategia desarrollada en Canarias, que resalten los valores añadidos del Modelo de EIGP y permitan a los centros gestores establecer sinergias con otros procesos de mejora de la planificación de políticas públicas que estén en marcha. Iniciándose con la difusión de este documento.
- Poner en marcha un *sistema de reconocimiento* para aquellos que realizan un análisis, riguroso y justificado de EIGP y que, con independencia del resultado de esta evaluación, se han sumado al objetivo de hacer de sus programas elementos activos para la consecución de la igualdad de género.
- Reforzar la visibilidad y el papel de la *Comisión de Impacto de Género* así como la relevancia de sus funciones en el marco de este proceso.

3º. Difundir y capacitar en el Modelo Canario de EIGP.

Una anualidad más se encuentran déficits en el **análisis de género** de los programas presupuestarios, especialmente en

cuanto a la cantidad y calidad de la información aportada y el rigor en su interpretación. De hecho, es precisamente es aquellos elementos que exigen una reflexión en profundidad y más allá de algunos automatismos que parecen haberse implantado ya en este procedimiento -como la alusión a las leyes de igualdad (aun sin sacar las implicaciones que pueda tener para el programa presupuestario), o la identificación del tipo de medidas que debieran introducirse (aun sin incorporarlas, de manera efectiva, en él)- los que se arrojan peores indicadores.

Aunque, atendiendo al conjunto de los resultados, *se observan avances, es fundamental mantenerlos y ampliarlos*. De nuevo, las propuestas que puedan realizarse en este sentido no son igualmente aplicables a todos los programas y, según su posición en el proceso, son los del **grupo 2 y 3**, los que, ante sus carencias a la hora de realizar un trabajo técnico más riguroso y profundo -requieren de:

- Acciones de *formación básica* en materia de integración del enfoque de género en el presupuesto (para los casos más avanzados del grupo 1 y los menos del grupo 2), y un trabajo de acompañamiento continuado.
- Acciones específicas de *capacitación en el Modelo* necesarias para apoyar a los y las agentes responsables de su implementación. Esta capacitación, importante para los grupos 2 y 3, ha de propiciar el trabajo práctico y conjunto en torno al modelo y la Ficha de EIGP, como forma de asegurar que se comprenden su estructura y contenidos, que se evita la confusión observada en algunos casos, y que, lejos de afrontarlo como un mero

trámite, se generen mayores niveles de compromiso con su llenado.

- A lo anterior contribuiría la elaboración de materiales -un *manual práctico* puede ser muy útil en este sentido- que pauten el trabajo de identificación y análisis y ayuden a los centros gestores a realizar con mayor rigor y menos dudas los respectivos informes de EIGP de sus programas. Estos materiales pueden servir de base en las capacitaciones y también como recurso *on-line* siempre disponible para quienes tengan que acometerlo.
- Finalmente, y esto es útil y aplicable al conjunto de programas presupuestarios en los que la elaboración del informe de EIGP es pertinente, es fundamental comenzar cada año la elaboración de los informes con una *acción conjunta de información* que reúna -por la cantidad, puede ser virtualmente- a las personas responsables y permita a los centros directivos disponer, de inicio, de toda la información que requieren -plazos de presentación, personas de referencia, cuestiones básicas del modelo y la ficha a llenar, recursos de apoyo a su disposición- para poner en marcha este proceso. Con ello se mejoraría la eficacia, evitando confusiones y muchos de los déficits encontrados, así como se coadyuvaría en la difusión del Modelo y la Estrategia, y se contribuiría también la implicación de los centros con él.

4º. Reforzar el Programa de Transversalidad de Género en la CAC. Enfoque de Género en los Presupuestos.

No nos detendremos demasiado en este punto puesto que las mejoras que se han producido en esta anualidad como

resultados de la puesta en marcha de este Programa son evidentes. Por ello, continuar con él, reforzar su puesta en marcha ampliando el número de centros participantes y avanzar en el diseño e implantación de un plan de transferencia que permita generalizar progresivamente la metodología a toda la APC, puede contribuir, sin duda, a multiplicar sus resultados positivos. De ahí que no se quiera dejar de mencionar la importancia de continuar con este Programa, porque en su diseño confluyen respuestas a gran parte de las necesidades que se han venido identificando a lo largo de este Informe, y porque su puesta en marcha ha sido principal motor y prueba de eficacia, en la práctica, de un buen número de mejoras que se han introducido en este ejercicio presupuestario.

5º. Recapitulación y paso adelante: el seguimiento de las propuestas de igualdad en los programas presupuestarios.

Habida cuenta de las mejoras que se van estableciendo cada anualidad y de la posición adelantada de algunos programas, empieza a hacerse cada vez más evidente la necesidad de seguir avanzando en el proceso de integración de la igualdad de género en la planificación presupuestaria. En este sentido, queda pendiente reforzar el carácter propiamente evaluativo del procedimiento de EIGP, con mecanismos que permitan dar seguimiento a las propuestas de mejora (objetivos, actuaciones, presupuesto) que se hacen y comprobar avances (y visibilizar incumplimientos) en próximos ejercicios. Para ello, se entiende fundamental el diseño, de manera conjunta con una representación de los centros gestores y probado a partir de la puesta en marcha de una experiencia piloto con aquellos que

se encuentran en fase más avanzada, de un sistema homogéneo, sencillo y útil que permita conocer la forma en que las mejoras se van incorporando a los programas presupuestarios produciendo con ello impactos globales significativos del presupuesto en la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias.

Como se viene insistiendo a lo largo de este epígrafe, no todos los programas están en disposición de abordar la puesta en marcha de un proceso de seguimiento, habida cuenta de que algunos ni siquiera han podido plantear las bases sobre las que hacerlo. Por el contrario, esta línea de mejora no debe implantarse de manera generalizada, sino que es recomendable dirigirla especialmente a los programas que se encuentran en una situación más avanzada, los que hemos encuadrado en

los **grupos 3 y 4**, poniendo además especial énfasis en aquellos estratégicos en el logro de la igualdad de género.

Se cerraría con ello el ciclo de mejora continua que permite analizar, en función de los resultados obtenidos, los nuevos retos/ objetivos para el año siguiente, pudiendo avanzar de un modo más certero no solo en la mejora del contenido de los informes sino en el *cambio de las memorias presupuestarias -pues este es el objetivo final del análisis del impacto de género y de la elaboración anual de este Informe-* y, en consecuencia en la transformación de las políticas públicas, *haciendo realidad la premisa de la intervención en este campo: situar las necesidades de mujeres y hombres en el centro del diseño y la evaluación de las políticas públicas.*