

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



INFORME ANUAL
2023



ÍNDICE

Presentación	3
I. EL MARCO	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 evaluación del impacto de género de los presupuestos única en el ámbito internacional.	6
II. EL CONTEXTO	12
II.1. Educación	16
II.2. Tecnologías de la Información y la Comunicación y participación en actividades de investigación y desarrollo.	19
II.3. Condiciones materiales de vida, pobreza y exclusión social.	21
II.4. Convivencia y corresponsabilidad.	23
II.5. Mercado laboral.	25
II.6. Salud.	29
II.7. Derechos y libertades.	33
II.8. Representación y participación ciudadana.	35
III. LOS RESULTADOS	38
III.1. Breve apunte sobre la metodología utilizada.	39
III.2. Descripción y clasificación.	40
III.3. Presencia de la igualdad entre mujeres y hombres en los programas presupuestarios.	47
III.4. Análisis de género de los programas presupuestarios.	61
III.5. Observaciones y mejoras a incluir.	73
III.6. La igualdad entre mujeres y hombres en cifras. Un apunte final sobre su peso en la asignación de los recursos.	76
IV. LAS CONCLUSIONES y PROPUESTAS	80
IV.1. Tendencias.	80
IV.2. Conclusiones.	91
IV.3. Propuestas de mejora.	95
índice de tablas, gráficos e ilustraciones	103
1. Tablas	103
2. Gráficos	103
3. Ilustraciones	106



PRESENTACIÓN

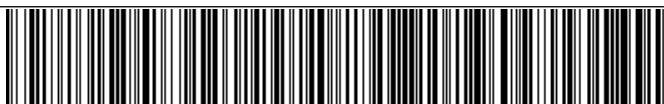
Objeto

El informe tiene por objeto presentar los resultados del análisis de género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) para el año 2023, 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.

Estructura

De acuerdo con el proceso de mejora continua en el que se inscribe el Modelo Canario de evaluación de impacto de género del presupuesto, se siguen aplicando los cambios establecidos en la pasada anualidad, para simplificar y hacer más atractiva la lectura, reforzando el sentido del Informe como instrumento de consulta y, sobre todo, como una herramienta de rendición de cuentas y planificación y mejora de las políticas públicas de Canarias incorporando el enfoque de género. Con este objeto, el documento consta de los siguientes capítulos:

- ❑ El primero, contextualiza el Informe en el **marco** del compromiso de la Administración Pública de Canarias (APC) con la incorporación del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria. Se enfatiza el **Modelo Canario de evaluación de impacto de género del presupuesto**, único en el ámbito internacional que, además, va incorporado año a año mejoras fruto del trabajo consensuado con sus agentes clave.
- ❑ En el segundo capítulo, se identifican las principales **desigualdades entre mujeres y hombres en Canarias**, entendidas como el **contexto** en que van a operar los presupuestos públicos, y se indican además los programas previstos para 2023 que podrían incidir en su erradicación.
- ❑ El tercero se centra en el **análisis de género** de los programas presupuestarios propiamente dicho. Se sigue para ello la **metodología** establecida desde hace ya más de un lustro 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 e incorpora, como novedad en este ejercicio, una mirada de proceso, identificando las tendencias de evolución a que apuntan los resultados obtenidos. Por otro lado, y dando continuidad al reto 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, se presentan 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 el segundo (Anexo II) se recogen los **informes de impacto de género de cada programa** presupuestario, realizados por los propios centros gestores, se recogen en el Anexo II.



I. EL MARCO

En este capítulo se da cuenta del compromiso de la APC con la incorporación del enfoque de género en el proceso de planificación presupuestaria. Dicho compromiso es visible en dos niveles: por un lado, a través del desarrollo de un *marco normativo* claro que insta a la evaluación del impacto de género de los Presupuestos de esta Comunidad. En un segundo nivel, dándole efectivo cumplimiento con el diseño y la puesta en marcha de una *estrategia* única fundamentada sobre una lógica de mejora continua, que se traduce en modificaciones y avances concretos sólidamente sustentados 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 todas las políticas públicas de la Comunidad. Con significativos antecedentes y el objeto de promover la erradicación de la discriminación por razón de sexo se crea, mediante la Ley 1/1994, de 13 de enero, el Instituto Canario de la Mujer. En la actualidad, el ahora denominado Instituto Canario de Igualdad (I.C.I.) es el organismo encargado de impulsar estas políticas.

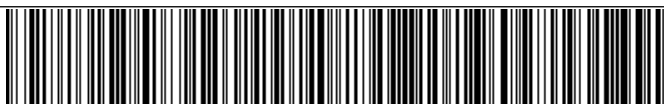
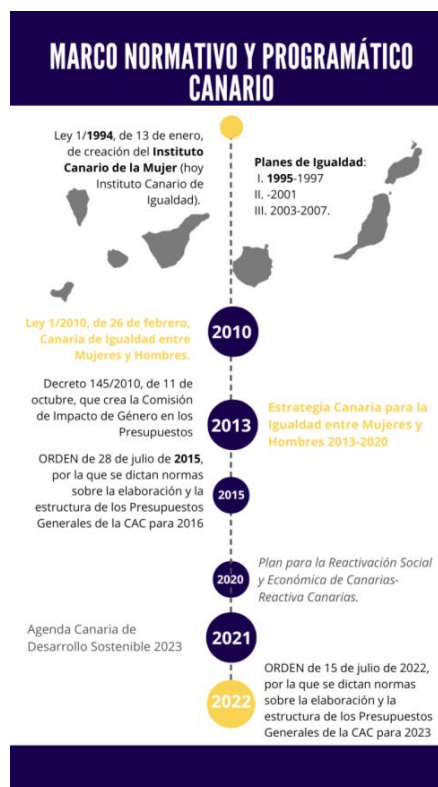
El mayor hito en esta trayectoria es sin duda la Ley 1/2010, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece, en su art.9, la obligación de:

"elaborar el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto".

Cabe mencionar también los antecedentes que suponen los Planes de Igualdad que periódicamente han ido implementándose en la CAC y, más recientemente, la **Estrategia Canaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2020**, un referente para la evaluación del impacto de género del

presupuesto (EIGP), que, una vez finalizada y evaluada, se encuentra en un nuevo periodo de redacción y compromiso para un nuevo periodo de aplicación.

La ilustración resume gráficamente el marco normativo de la integración del enfoque de género en la elaboración de los Presupuestos Generales de la CAC.



Más recientemente, el establecimiento de los *objetivos de desarrollo sostenible* (ODS) de Naciones Unidas y la **Agenda 2030**, han supuesto un indudable impulso a estas políticas en el mundo, haciendo de la igualdad entre mujeres y hombres uno de sus objetivos específicos (objetivo 5) y e incluyendo este enfoque de forma transversal en otros en los que es pertinente. Como no podía ser de otra manera, Canarias se hace eco de este impulso y traslada la importancia de este objetivo a su propio instrumento de planificación a largo plazo: la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030**. Esta agenda hace de la igualdad uno de sus valores, y convierte el reto de “*Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres*” en una de las principales prioridades para el logro de la sostenibilidad social. Ello nos da la medida de la relevancia de esta cuestión, incluida como objetivo de la acción de Gobierno en el medio y largo plazo.

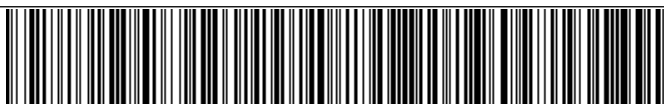
La irrupción de la pandemia de la COVID-19 vino a replantear las prioridades de la agenda mundial, y la recuperación se ha convertido en uno de los principales desafíos de los presupuestos de la región. Para hacerle frente, la UE aprobó el paquete de estímulo financiero **Next Generation EU**. La definición de las vías para la recuperación de la crisis sociosanitaria vuelve a colocar a la igualdad entre mujeres y hombres como prioridad y condición para el desarrollo sostenible, pilar fundamental en su política para las próximas décadas.

Con una economía muy dependiente del turismo, Canarias ha sido una de las comunidades autónomas más afectadas por la pandemia. Para hacer frente a los desafíos de esta crisis, y en coherencia con los instrumentos antes señalados, el Parlamento de Canarias aprobó, el 22 de octubre de 2020, el **Plan para la**

Reactivación Social y Económica de Canarias-REACTIVA CANARIAS. Este Plan marca las líneas estratégicas a seguir hasta 2023; como en los instrumentos precedentes, la igualdad entre hombres y mujeres vuelve a impregnar las prioridades estratégicas y ejes de actuación definidos por este documento para los próximos años. De ahí también su importancia como guía en el proceso de elaboración de los programas presupuestarios, y la integración del enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres en él.

Volviendo a este ámbito concreto, entre los desarrollos normativos canarios posteriores de impulso a la integración de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de sus Presupuestos, cabe destacar en primer lugar el *Decreto 145/2010, de 11 de octubre, crea la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos*, órgano colegiado interdepartamental. En este mismo sentido es de obligada referencia la *ORDEN de 28 de julio de 2015, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la CAC para el año 2016*. Su importancia -además de reiterar (ya lo hacían las anteriores) la obligatoriedad del informe de impacto de género- viene dada porque se especifican (Anexo VII) con detalle *las directrices, la estructura y el modelo de informe que ha de emitirse*. Las sucesivas órdenes de elaboración de los Presupuestos Generales de la CAC han confirmado esta obligatoriedad y establecido la estructura y contenidos del informe de impacto de género.

Como parte del proceso de mejora continua en que está inmersa la APC respecto a la EIGP, y también como producto inmediato de las recomendaciones y mejoras que se establecían en los dos Informes



precedentes, en el año 2018 se produce una modificación en el modelo de informe, que queda plasmado en la *ORDEN de 30 de julio de 2018, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la CAC para el año 2019.*

Profundizando en este proceso, la *ORDEN de 15 de julio de 2022, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2023,* incorpora, un año más, las referencias a la igualdad entre mujeres y hombres en su articulado, avanzando hacia la *transversalidad* de género en la propia norma y la coherencia entre los fines de la elaboración presupuestaria y los que orientan el análisis de su impacto de género.

En concreto, contempla en su Preámbulo la legislación fundamental en materia de igualdad de género -la Ley Orgánica 3/2007 y la citada Ley 1/2010- como su marco normativo. En su art.2, remarca la obligatoriedad de que los entes del sector público autonómicos elaboren sus propuestas de presupuestos “atendiendo

al criterio de transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, incorporando el enfoque de género de los presupuestos”.

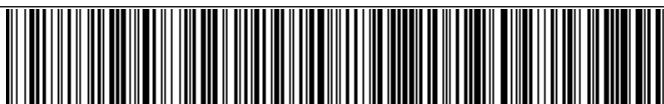
Dando un paso más, en su art.9 especifica que las memorias deberán contener una relación de los objetivos, vinculados a la planificación estratégica de cada departamento y en coherencia con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030, así como la evaluación del impacto de género previsible. Esta ha de ser coherente con los objetivos y actuaciones previstas en las memorias, reflejar las mejoras necesarias, y ser evaluada por medio de indicadores.

“En el caso que dicho impacto sea negativo o positivo en grado bajo, se deberán recoger además las medidas propuestas para poder revertir tales efectos.”

Finalmente, en su Anexo IX recoge el **modelo y orientaciones** para la EIGP de los presupuestos previstos para 2023. Este modelo y estas orientaciones constituyen la base sobre la que se elabora este Informe.

1.2. Una estrategia de evaluación del impacto de género de los presupuestos 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 el proceso de planificación presupuestaria. Estos avances se evidencian en dos dimensiones, fundamentalmente: por un lado, 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 continuación, se da cuenta de los desarrollos en ambas dimensiones.



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 entre mujeres y hombres que incluyen los distintos programas.

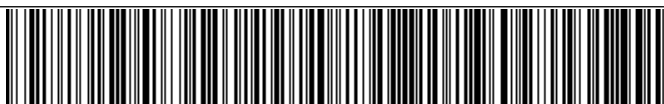
Volviendo al modelo de evaluación, puede decirse que comparte con otros una serie de elementos nucleares que lo definen. Entre ellos, destacan:

- 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 tienen encomendada la elaboración del informe de EIGP de sus programas.

- Un **análisis** riguroso de los programas presupuestarios. Específicamente, en dos momentos:
 - Uno previo al diseño del programa, con la realización de un breve diagnóstico de género.
 - Uno que prevea su ejecución posterior, con el establecimiento de indicadores precisos para dar cuenta de los resultados de las acciones en materia de igualdad de género que propone el programa.
- Una *reflexión fundamentada* que permita llegar a conclusiones sobre el **impacto de género** de sus respectivos programas presupuestarios, con base a la coherencia entre los objetivos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres previstas, los mandatos normativos de igualdad de género aplicables y las desigualdades identificadas en el diagnóstico.

En el año 2021 se incorporaron **mejoras al modelo de análisis**, básicamente en aras a 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, primero, la **presencia de igualdad** (mandatos normativos, datos, así como objetivos de igualdad, actuaciones, indicadores y partidas presupuestarias concretas para su desarrollo). En segundo lugar, y en base a esto, se evalúa el **impacto de género** previsible del programa, determinando si este pudiera ser positivo -y una escala de grado alto, medio, bajo-, o negativo.
- 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 de ese

contraste 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 fijó la estructura de informe de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios, que sigue vigente en la anualidad que nos ocupa y se resume a continuación:

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

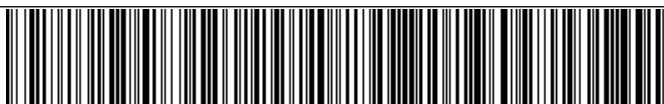


Uno de los valores añadidos del modelo canario de EIGP que lo hace además único internacionalmente, es que trasciende el nivel individual de cada programa presupuestario para tratar, con base a una metodología y un procedimiento exhaustivo de recopilación y análisis, de llegar a resultados y conclusiones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

Se trata de un importante esfuerzo que implica recopilar, sistematizar los contenidos y analizar la totalidad de los informes de programas presentados cada anualidad (95 informes, en esta). 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 respecto hacia dónde debe continuar el proceso.

En este sentido, este Informe incluye un apartado al capítulo de conclusiones para plasmar de una manera más visible la mirada comparativa de este Informe y, tomando como input la comparación de los datos de evolución que se presentan, poder ir identificando, año con año, las **tendencias**



respecto a integración de la igualdad de género en los Presupuestos de la CAC a que apuntan. Todo ello teniendo siempre en el horizonte hacer de este Informe una herramienta cada vez más útil de la que partir a la hora de diseñar estrategias de futuro que, con base a las tendencias identificadas, permitan ajustar las actuaciones y avanzar más rápido y mejor hacia el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres a través de los presupuestos públicos.

De este proceso seguido es del que nos ocupamos a continuación, cuyo avance es además prueba indudable de la utilidad de un modelo como el propuesto.

B) El proceso de mejora continua

Como se decía, el modelo canario de EIGP no se elabora “en el vacío”, sino que es el resultado de un proceso complejo y participativo en el que estuvieron, primero, presentes las personas responsables de todas Consejerías de la APC, a partir de su conocimiento de la realidad del proceso de elaboración presupuestaria en la APC; a este profundo conocimiento de la política sectorial, se suma además 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.

En concreto, el proceso seguido para la puesta en marcha y consolidación de la Estrategia Canaria de incorporación del análisis de género a la elaboración de los presupuestos va creciendo y consolidándose cada año, añadiendo nuevos hitos que se reconstruyen a continuación:

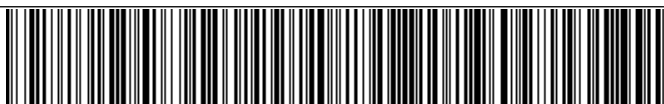
2010: El primer paso fue establecer el agente central coordinador del proceso, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos (CIGP). Así, en

cumplimiento del mencionado Decreto 145/2010, se constituye el 23 de febrero de 2011 y, en coherencia con la estrategia de la transversalidad, sus representantes son las personas titulares de las Secretarías Generales Técnicas de todas las Consejerías, y tiene la función principal de elaborar el informe de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la CAC.

2011: Con objeto de dotar de operatividad a la Comisión, se constituye el Grupo Técnico de Trabajo (GT-CIGP), compuesto por una persona de perfil técnico representante de cada Consejería, con la tarea principal de determinar el procedimiento de EIGP, así como dar formación y prestar asesoramiento a los centros gestores de los programas públicos, que son los responsables últimos de elaboración del informe.

2012: el GT-CIGP se centró en la metodología de elaboración del informe de impacto de género del presupuesto. El producto de este trabajo fue la incorporación de un anexo en la Orden de Elaboración del Presupuesto de 2013. Asimismo, se procedió a la formación en materia de EIGP de las personas pertenecientes al GT-CIGP así como de quienes gestionan programas presupuestarios en los departamentos del Gobierno de Canarias.

2013: se avanza en la metodología de análisis, estableciendo los criterios de clasificación de los programas presupuestarios en función de su pertinencia de género. El producto de este trabajo se recoge en la Orden de Elaboración del Presupuesto de 2014, que incorpora una lista de los programas que, por su carácter administrativo, no son a priori susceptibles de análisis para evaluar su impacto de género.



2014: se elaboran unas instrucciones de la Dirección General de Planificación y Presupuesto para cumplimentar el informe de EIGP a incluir en los Presupuestos Generales de la CAC para 2015. El ya referido Anexo VII de la Orden de 28 de julio de 2015, de la Consejería de Hacienda, por la que se dictan normas sobre la elaboración y estructura de los Presupuestos Generales de la CAC para 2016, es el documento base que cristaliza los esfuerzos realizados durante este periodo para dar cumplimiento al mandato normativo, fijando las directrices del modelo de análisis y la estructura y contenidos del informe que ha de producir.

2015-2016: se continúa el trabajo del GT y la Comisión, que vuelve a reflejarse en la Orden de elaboración de presupuestos correspondiente, reiterando el compromiso de los órganos directivos y avanzando en el procedimiento de análisis y el modelo de EIGP. Además, se establece por primera vez un procedimiento sistemático de elaboración del Informe Anual.

2016-2017: la consolidación del funcionamiento de la Comisión, la corresponsabilidad de los distintos centros gestores, y el compromiso del gobierno de Canarias con esta estrategia, queda de nuevo patente en la ORDEN de 4 de agosto de 2017. Asimismo, y a raíz de los resultados del análisis y la riqueza de las recomendaciones que se realizaron en el Informe de 2017, se estudió la posibilidad de realizar nuevas mejoras tanto en la metodología de análisis y evaluación como en el propio Modelo de informe.

En **2017-2018**, se trabajó en torno a las citadas propuestas de mejora, que fueron objeto de análisis técnico experto cuyos resultados se plasmaron en dos tipos de propuestas: una de reclasificación de los programas con base a su pertinencia de género; y otra de un nuevo modelo de informe de EIGP, más sencillo y eficaz para visibilizar la contribución de los programas presupuestarios a la igualdad de género. Ambas fueron sometidas a discusión y aprobación, y recogidas en la citada ORDEN de 30 de julio de 2018.

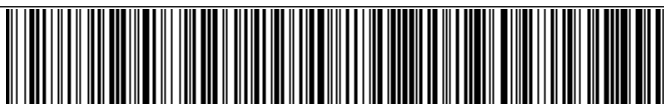
En **2018-2019** cabe destacar la puesta en marcha del *Programa de Transversalidad de Género en la APC. Enfoque de Género en los Presupuestos*, una experiencia impulsada y coliderada por la Dirección General de Planificación y Presupuestos de la Consejería de Hacienda y el Instituto Canario de Igualdad, con el fin de alinear la planificación presupuestaria con los objetivos de igualdad que recoge el marco normativo y estratégico de Canarias.

En **2019-2020**, se ha ampliado el número de **programas participantes** en la experiencia, que suman 16, de ocho 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.

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.



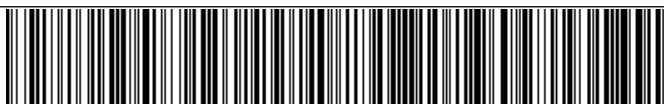
- 336A. Deportes.
- 415A. Desarrollo pesquero.
- 433B. Desarrollo artesanal.
- 433C. Promoción económica.
- 462A. Estadística, auditoría de datos e inteligencia de gobierno.0.
- 463C. Apoyo a la investigación básica y aplicada.
- 921J. Medios de comunicación social y relaciones informativas.
- 921K. 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 la información que se recoge en los informes presentados por los centros gestores participantes. El esfuerzo 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 -datos desagregados, identificación de indicadores relevantes y tipo de desigualdades que podrían incidir en el programa-, así como una formulación más precisa de sus objetivos, acciones e indicadores de seguimiento. Con ello, se da un paso más en la **mejora de la planificación estratégica con perspectiva de género**.

2020-2021, ha sido un periodo de consolidación del proceso metodológico de incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos públicos, en el que se ha continuado el trabajo técnico con los mismos programas y se ha dado un lugar relevante a la participación de las oficinas presupuestarias, garantizando su competencia en la materia.

Este proceso se completa con el diseño del modelo y las herramientas de **seguimiento**, que una vez validado configurará la base para la implantación de este a lo largo del año siguiente como se puede comprobar en los objetivos y acciones propuestas para el programa presupuestario 931C.

Durante el periodo del que da cuenta este Informe, **2021-2023**, se ha avanzado en la elaboración de presupuestos orientados a resultados, consecuencia de un proceso de cambio profundo en la propia Dirección General de Presupuestos respecto a la concepción de los contenidos de los programas presupuestario, que ha venido a enriquecer y mejorar la técnica presupuestaria. Aun así, sigue siendo necesario trabajar una buena coordinación, complementariedad y colaboración entre este enfoque y el de género, de modo que se pueda abordar desde perspectivas de mejora integrales y que apliquen al conjunto de la organización.



II. EL CONTEXTO

Este capítulo presenta una síntesis de las principales conclusiones del análisis de la información disponible. Globalmente considerado, constituye un marco de referencia a la hora de informar las políticas públicas y evaluarlas, considerando los avances o retrocesos que producen -entendiendo que no es una relación directa- sobre la situación y posición de las mujeres y hombres en Canarias.

Su principal utilidad es la servir de *punto de partida* para la planificación presupuestaria, que ha de elaborarse sobre el conocimiento por parte de los centros gestores de la realidad en que se encuentran mujeres y hombres en su ámbito de actuación. En conjunto, esta información es la clave para todo el proceso de mejora de los presupuestos públicos y la base sobre la que decidir *sí, 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 de este Informe, con información agrupada según los ámbitos más relevantes para identificar desigualdades de género.

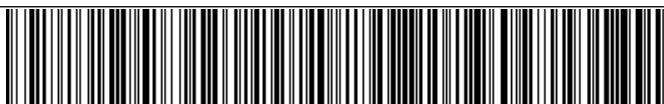
Cabe resaltar en este sentido los avances que ha supuesto en términos de disponibilidad de información -y, por supuesto, como veremos más adelante, de integración del enfoque de género a dicho programa presupuestario- la participación del Instituto de Estadística de Canarias en el proyecto de transversalidad de género llevado a cabo en anteriores anualidades. Dicha participación ha permitido una colaboración más estrecha solventando algunos de los déficits de información que se han venido arrastrando en sucesivas anualidades.

Por otro lado, y regresando a este Informe, se mantiene la batería de indicadores de género resultante del segundo *análisis de relevancia* llevado a cabo en 2021, en la medida que permitió dotar de mayor sistematicidad, utilidad y coherencia al

conjunto de la información recogida y actualizada.

Finalmente, en el proceso de mejora continua aludido, año a año se trata de ir ampliado el alcance de este diagnóstico, incorporando variables e indicadores nuevos, que permiten no sólo actualizar, sino también ampliar o matizar la información disponible. Las mejoras incorporadas en este sentido en la anualidad pueden sintetizarse en:

- En primer lugar, el énfasis que se da a la puesta en evidencia de las consecuencias que la **pandemia de Covid-19** está teniendo en las desigualdades entre hombres y mujeres en Canarias.
- El segundo término, y en coherencia con el interés que a ellos se presta en el nuevo marco internacional, europeo y estatal configurado por las respectivas **Agendas 2030** de desarrollo sostenible, se han incorporado nuevos ámbitos al análisis. Como muestra, se puede hablar, por ejemplo, del análisis de género de la incidencia de una figura



que se ha convertido en esencial durante la pandemia del Covid-19: los Expedientes de Regulación de Empleo (ERTEs), así como del teletrabajo.

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

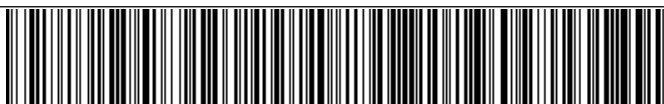
- En primer lugar, la utilización de la **información disponible, relevante y lo más actualizada** posible, de las fuentes estadísticas oficiales y, en la medida que vienen a completar las todavía “lagunas” existentes en algunos campos, la aportada por los centros gestores en sus respectivos informes, especialmente valiosos cuando se refieren a cuestiones sobre las que no se había podido obtener información por otras fuentes.
- En segundo, y este es quizá uno de los elementos más importantes, el uso de la **perspectiva de género como modelo de análisis** de la información recabada. Ello implica identificar diferencias en la situación de mujeres y hombres y, sobre todo, explicarlas con base a los diferentes roles, valores y estereotipos sociales sobre unas y otros, y atender a las consecuencias que tienen sobre el acceso y control de los recursos, la posición social y el reconocimiento de las necesidades e intereses de las mujeres. 7
- En tercer lugar, el diagnóstico pone el énfasis en la **comparación**, tanto temporal -entre datos de este periodo y el anterior (o anteriores)- como territorial, - con la finalidad de situar a Canarias en el contexto español-. Todo ello con el fin, no sólo de aportar una “fotografía” estática del panorama actual, sino también identificar tendencias y visibilizar mejor avances

o posibles retrocesos en la igualdad entre mujeres y hombres.

- Finalmente, se reafirma el **principio de correspondencia** entre las desigualdades identificadas, los programas presupuestarios y los principales ejes de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres que deben ser también, como estipula la normativa, los que rijan la programación presupuestaria.

Es cierto que, como se verá de manera detallada en el Anexo I, aún pueden identificarse importantes déficits de información, porque se carece de datos desagregados por sexo o porque no se cuenta con operaciones estadísticas que cubran aspectos relevantes desde el enfoque de género. Hay que señalar al respecto que se está produciendo un gran avance, visible especialmente desde la última década, por lo que es de esperar que los déficits ahora existentes se vayan cubriendo con operaciones estadísticas, nuevos estudios, y -especialmente- con los datos aportados por los propios centros gestores de las políticas públicas de Canarias.

Cabe destacar, entre los esfuerzos llevados a cabo en esta anualidad, el importante trabajo de recopilación y acceso a información estadística relevante desde el enfoque de género, impulsado por el Instituto Canario de Igualdad: *“Canarias con Perspectiva”*. Este cuadro de mandos, disponible en línea, sin duda facilitará a los centros gestores la realización de las evaluaciones de impacto de género de sus programas presupuestarios, en la medida en que *“contiene todos los elementos socioeconómicos de interés para el conjunto de las Islas Canarias”*



desde una perspectiva de género². Remitimos a esta base de datos para cualquier consulta relacionada con dimensiones generales o datos concretos de la situación de mujeres y hombres en Canarias.

Finalmente, cada vez más los informes de EIG de los programas presupuestarios -

Anexo II- son una obligada referencia para profundizar en la situación de mujeres y hombres en sus respectivas áreas de actuación. La consolidación del proceso de EIGP de Canarias, es sin duda un importante motor de impulso y año a año se va avanzando en cuanto a la cantidad y calidad de la información aportada.

En conjunto, se trata de un esfuerzo de recopilación y análisis de la información de amplio alcance -un total de 290 indicadores -6 más que el año pasado-, articulado en torno a su explicación desde el enfoque de género, y que incluye la lógica comparativa y de correspondencia con los programas presupuestarios, que constituye uno de los elementos que dota especificidad al modelo canario de EIGP y otro de sus valores añadidos.

Prueba de este enorme esfuerzo es la cantidad, relevancia y alcance de los indicadores que, año a año, son considerados en este diagnóstico. Con objeto de visibilizar este esfuerzo e ilustrar gráficamente su magnitud, la siguiente tabla representa la estructura del análisis y el número de indicadores considerado en cada uno de los dominios y subdominios que se contemplan en él:

²<https://www3.gobiernodecanarias.org/aplicaciones/canariasconperspectiva/index.php>

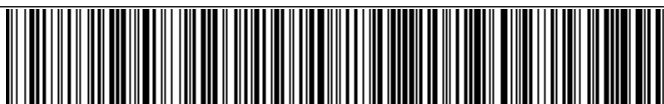
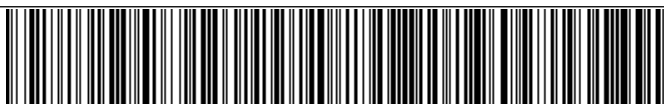


Tabla 1. Diagnóstico de género del Modelo Canario de EIGP

DOMINIO	SUBDOMINIO	nº INDICADORES utilizados
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+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	34
	5.4. Población desempleada	16
	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
	6.9. Profesionales de salud	2
	7. Derechos y libertades	7.1. Delincuencia, enjuiciamiento y privación de libertad
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. Participación y representación en organizaciones económicas y del ámbito cultural y deportivo	4
TOTAL		290 indicadores

Tomando en cuenta lo anterior, se sintetizan los principales resultados encontrados en cada uno de los distintos ámbitos considerados. Con el propósito de hacer de este Informe un instrumento útil para la planificación, se destacan las desigualdades más evidentes durante esta anualidad a las que la política presupuestaria debería dar respuesta.

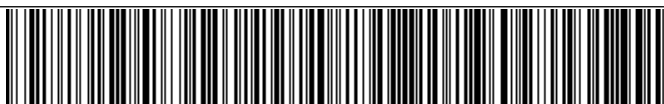


II.1. Educación

El ámbito educativo es estratégico para la igualdad. Los esfuerzos en políticas públicas, junto con la sociedad civil organizada, de las y los profesionales de la educación y las propias mujeres, han hecho de él uno en los que se han registrado los más importantes avances. Sin embargo, tras el velo de la mayor presencia de las mujeres como estudiantes y como profesionales de la educación, persisten desigualdades de género, muy visibles en fenómenos como la segregación por sexo y en la escasa transversalización de la perspectiva de género en los contenidos formativos.

Las principales desigualdades entre mujeres y hombres detectadas durante este ejercicio en el ámbito educativo son las siguientes:

- Atendiendo a los niveles educativos de la población canaria los niveles educativos en los que se concentra un mayor número de población son los intermedios (secundaria de primera etapa 25,1%) y los más altos (estudios superiores 30,1%) y siendo prácticamente residual la población analfabeta (1,8%). Se observan algunas desigualdades desfavorables para las mujeres como el caso de la primaria incompleta en la que son mayoría (63,3% de mujeres frente a 40,97% de hombres) y habiéndose igualado prácticamente la presencia entre la población analfabeta cuando en 2020 había una brecha de 27 puntos porcentuales. En el resto de los niveles existe una situación de cierto equilibrio y en la educación superior la presencia femenina es superior a la masculina (54,77% vs. 45,23%).
- Las **brechas** más altas, con una fuerte presencia masculina es en la Formación Profesional Básica, en la que los varones representan el 73,37%. También es mayoritaria la representación masculina en estudios de Formación Profesional de Grado Medio, aunque ha disminuido la brecha con respecto al curso anterior, probablemente reflejo de la persistencia de la tradicional vinculación de los hombres con estudios de rápida salida laboral y un cierto sesgo androcéntrico en la oferta formativa de estas enseñanzas.
- El fenómeno de la **segregación** por sexo de las opciones educativas que venimos señalando año tras año sigue claramente presente entre el estudiantado canario, en todos los niveles pero alcanza un punto muy alto en las opciones de **enseñanzas no universitarias especiales**, donde la brecha de género a favor de las mujeres aumentó en las enseñanzas de Artes plásticas y diseño, pasando de 13,2 puntos porcentuales a 16,0 puntos la brecha a favor de los hombres en enseñanzas deportivas aunque ha disminuido ligeramente pasando de 74,6 puntos porcentuales a 73,2
- Lo anterior vuelve a poner de manifiesto que las familias profesionales feminizadas son más *permeables* a la entrada de hombres de lo que las masculinizadas lo son para las mujeres, lo que ha de ser observado en políticas educativas que incentiven

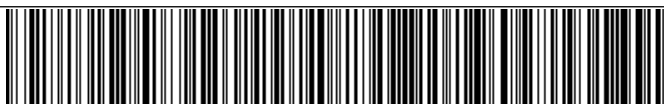


opciones menos segregadas y abran el abanico educativo-profesional para chicas y chicos, sin condicionantes de género.

- En los **estudios universitarios**, se observa que en 2021 se mantiene la tendencia de una mayor presencia de mujeres que de hombres entre las personas que terminan sus estudios universitarios, aumentando en dos puntos con respecto a 2020 (64,7 - 62,8 para cada año) y cuatro con respecto a 2019 (60,2%). Sin embargo, estos números ocultan una fuerte segregación, visible en su concentración en un abanico mucho más estrecho de opciones educativas. Ellas siguen siendo claramente mayoritarias en ciencias de la salud, sociales y jurídicas, así como en artes y humanidades, con porcentajes que rondan (e incluso superan, en el primer caso) el 70%. En la rama de ciencias la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada con una brecha de género en torno a 3 puntos porcentuales. Por el contrario, en las ramas más ligadas a la tecnología y, sobre todo en ingenierías y arquitectura, este porcentaje desciende hasta el 26,8%, dos puntos menos incluso que en 2020. Esta realidad vuelve a poner en primer plano la necesidad de actuar para erradicar esta infrarrepresentación de las mujeres en las opciones educativas de mayor prestigio, importancia estratégica en la sociedad del conocimiento y la tecnología, y con menor saturación de oferta en el mercado laboral.
- Los datos de 2021 muestran la ruptura de la preocupante tendencia a la reducción del porcentaje de mujeres que ha terminado estudios de **doctorado** ya que el porcentaje está más cerca del equilibrio (47%-53%)

que en el año anterior en el que los hombres superaban ampliamente a las mujeres (61,8% vs. 38,2%). La segregación horizontal en este nivel es en este año bastante equilibrada con la excepción de Ciencias de la Salud donde la presencia de mujeres es 28,2 puntos porcentuales mayor que la de los hombres.

- La feminización de la **profesión docente** en los niveles anteriores a la universidad muestra claramente los dos tipos de segregación sexual del mercado laboral de la enseñanza: la vertical, por un lado, y la horizontal por otro. En el primer caso, sigue siendo patente la feminización de la profesión docente en los niveles anteriores a la universidad, que se mantiene respecto a los dos cursos anteriores (un 71,3% de mujeres en el curso 2020-21, frente a 71,6% de mujeres en 2019-2020, y al 71,7% de mujeres en 2018-2019). La feminización, como muestran los datos solo varía en décimas y sigue siendo mayor, a medida que descendemos en el nivel educativo. El análisis de la *segregación vertical* se ha visto truncado, un año más, por el nivel de agregación de los datos que reúnen en una misma estadística el personal directivo y el especializado sin función docente no pudiéndose determinar qué presencia de mujeres y hombres hay en el ámbito de la dirección de los centros.
- Las mujeres siguen teniendo menor presencia (40,4%) entre el **personal docente e investigador** de las universidades, y su presencia es menor a medida que se asciende en la jerarquía de personal, poniendo de manifiesto una clara **segregación vertical**. Los hombres siguen predominando tanto en todas las situaciones de Funcionariado como entre el Personal Emérito, destacando



el porcentaje de Cátedras de Universidad ocupadas por ellos, el 74,1%, y de cátedras de Escuelas Universitarias donde suponen el 80%, haciéndose incrementado la brecha de género en 9 puntos porcentuales respecto al curso pasado (80% en 2020-21 frente al 71,4% en 2019-20).

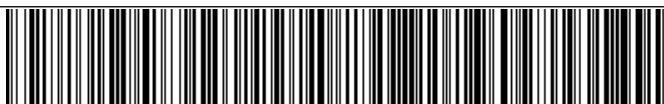
- La *segregación horizontal* vuelve a quedar, un año más, patente, especialmente en el cuerpo docente de

arquitectura e ingeniería donde ellas son el 79,2% y en ciencias, con un 32,3% de mujeres docentes, aún muy lejos de la representación equilibrada.

Considerando las desigualdades identificadas, los programas presupuestarios de 2023 que podrían tener un impacto positivo en su eliminación y que han de considerar este como su contexto general de aplicación, serían los siguientes:

Tabla 2. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito educativo.

232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
321A	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES
321B	FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO E INNOVACIÓN EDUCATIVA.
322A	FORMACIÓN PROFESIONAL TURÍSTICA
322B	EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y PRIMER CICLO DE LA E.S.O
322C	ENSEÑANZA SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
322D	FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA
322F	FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES CANARIAS
322H	MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
322J	FORMACIÓN PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA
322K	ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS
323A	APOYO A LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
323A	CALIDAD Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO CANARIO
324C	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS A LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

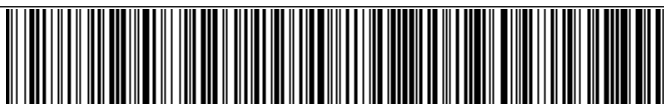


II.2. Tecnologías de la Información y la Comunicación y participación en actividades de investigación y desarrollo.

El uso y control de las tecnologías es un elemento fundamental para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Se está cerrando la brecha digital primaria (uso de tecnología), permanece la brecha digital secundaria que muestra las diferencias en los contenidos del uso de tecnología por mujeres y hombres y sigue muy alta la brecha digital terciaria de creación de tecnología. Destaca la falta de datos suficientemente desagregados.

Existe una falta de datos **actualizados, desagregados por sexo, en el ámbito autonómico**, que hace que con últimos datos disponibles se tengan que seguir mostrando unas desigualdades de género que pueden haber sufrido importantes variaciones, aunque para la brecha digital terciaria (creación de tecnología) si existen algunos datos actualizados:

- Aunque puede hablarse de una tendencia a la reducción de la **brecha digital primaria** entre mujeres y hombres, sin datos más actualizados, los últimos (2018) confirmaban la existencia de desigualdades en equipamiento tecnológico de los hogares a favor de los hombres, que disponían en mayor proporción de Internet, teléfono móvil y ordenador.
 - En cuanto a la **brecha digital secundaria**, si bien se sigue evidenciando la segregación por sexo de los usos, la actualización (2020) de los datos sobre uso de Internet y dispositivos móviles confirma la tendencia al cierre de la brecha de género, con un ligero mayor uso tanto del móvil como de internet por parte de las mujeres. Esto en cuanto a la cantidad de personas que lo usan, porque tanto si atendemos a la intensidad o frecuencia de uso y, sobre
- todo, a los tipos de uso, vuelven a evidenciarse diferencias significativas marcadas por los roles de género.
- Por otro lado, un año más se sigue careciendo de información suficiente sobre la **brecha digital terciaria**. La participación en actividades relacionadas con la **Investigación y el Desarrollo** evidencian la persistencia de desigualdades de género, con una presencia global mayoritaria de hombres en todos los sectores y categorías laborales. La presencia en el sector de I+D por parte de mujeres en empresas se redujo de un 33,7% en 2019 a un 31,5% en 2020 pero en cambio en la administración pública aumentó de un 38,6% en 2019 a un 39,9% en 2021. Tal y como se señaló en informes anteriores, las brechas en I+D más pronunciadas (y en perjuicio de las mujeres), se presentan en el sector de la empresa privada,
 - Según los últimos datos publicados, la **segregación horizontal**, sigue permaneciendo con una mayor concentración de mujeres en actividades de I+D ligadas a ciertas disciplinas (humanidades, ciencias médicas y ciencias sociales) y no en otras (ciencias exactas y naturales, ingeniería y tecnología) que son



aquellas que tienen un mayor prestigio, reconocimiento laboral y social, así como mayores posibilidades de obtener recursos (económicos y científicos)

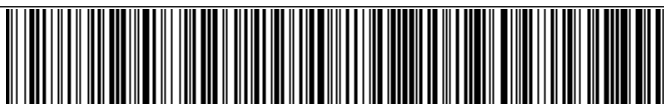
- No se quiere cerrar este apartado sin reiterar lo apuntado en ejercicios anteriores respecto a la necesidad de contar con **información** relevante que, en el caso de las TIC, permita ir más allá del acceso para indagar en los usos y su intersección con otras variables, así como en el comportamiento de la brecha digital terciaria. Son además necesarios estudios que permita aproximarnos a los factores que explican las dificultades de participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología, un ámbito de gran relevancia (y en crecimiento) en términos sociales y económicos, estratégico en las Agendas políticas internacionales y, sin duda, con un fuerte potencial simbólico en las sociedades actuales.
- Finalmente, cabe señalar que aún se carece de la perspectiva necesaria

para valorar el impacto que las especiales circunstancias debidas a la **pandemia** del Covid-19 ha tenido respecto a la utilización de las TIC, tanto por parte de las personas adultas por el aumento del teletrabajo, como de la infancia y juventud por la ausencia de clases presenciales. Algunos de los datos mostrados pueden verse afectados por esos efectos, que habrán de tenerse en cuenta en informes posteriores para analizar consecuencias diferenciales entre los sexos en los indicadores TIC. También la pandemia está poniendo de manifiesto, más si cabe, la relevancia del ámbito de la investigación y la innovación, especialmente en el área biomédica, en la que será necesario explorar con mayor detenimiento la situación y posición de las mujeres.

Tomando lo anterior en consideración, los programas presupuestarios de 2023 con incidencia potencial en la reducción de las desigualdades de género identificadas en este ámbito son, en principio, los siguientes:

Tabla 3. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de las TIC y las actividades de investigación, desarrollo e innovación.

232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
462B	ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS
463B	CAPITAL HUMANO INVESTIGADOR E INNOVADOR
463C	APOYO A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA Y APLICADA
465A	INVESTIGACIÓN SANITARIA
467A	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO AGRARIO
467B	APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL
467C	APOYO AL DESPLIEGUE DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
491A	INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE COMUNICACIÓN E INFORMÁTICA
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
921A	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES



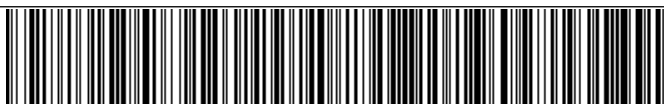
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

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

La incidencia de la pandemia del Covid-19 en la economía canaria no ha podido todavía conocerse en detalle tanto por falta de datos como de perspectiva temporal y parece que se han incrementado las situaciones e vulnerabilidad y pobreza.

Son ya varios los análisis que llaman la atención sobre las posibles consecuencias que la citada pandemia puede estar teniendo sobre las condiciones materiales de vida de la población y el más que probable incremento del riesgo de pobreza. Como decíamos, aun se carece de datos estadísticos consolidados para el periodo de influencia de la pandemia (2019-2021) y del margen temporal suficiente para evidenciar tendencias al respecto.

- Los datos disponibles y desagregados por sexo, correspondientes al año 2019, muestran en términos absolutos que todos los porcentajes referentes a situaciones de **vulnerabilidad y pobreza** han aumentado. En el caso de las mujeres se ha producido una ligera mejoría en la categoría “no puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año”, mientras en otros casos siguen estando en peor posición siendo el más relevante “ el carecer de capacidad para afrontar gastos imprevistos”.
- El 35% de los hogares encabezados por mujeres están por debajo del **umbral de pobreza** frente al 28% de los encabezados por hombres. En 2019, se ha reducido la pobreza relativa tanto en hogares encabezados por mujeres como en los encabezados por hombres, pero ha sido mucho más alta la reducción en el caso de los hombres (8 puntos porcentuales) que la de las mujeres (3 puntos porcentuales).
- Hay una diferencia notable en las mujeres que afirman que tienen mucha dificultad para llegar a fin de mes respecto a los hombres (185.508 mujeres frente a 162.719 hombres) siendo una tendencia en los últimos años en los que retiradamente el número de mujeres que afirman tener dificultades para llegar a fin de mes es mayor al número de hombres. En el resto de los valores relativos a los problemas para llegar a fin de mes, con dificultad o con cierta dificultad también son las mujeres quienes afirman que tienen mayores problemas si bien la brecha es menor.
- Los grupos de mujeres más vulnerables a la pobreza relativa se encuentran por encima de los 46 años. El 56,18% de las mujeres de entre 46 y 65 años se encuentra por debajo de la línea de pobreza y el 48,48% de las mujeres mayores de 65 años se encuentran en la misma situación.

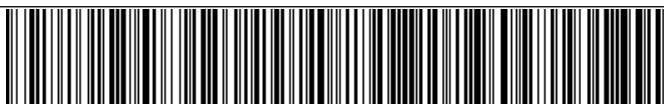


- En análisis de los **ingresos percibidos**, los ingresos mensuales medios de las mujeres son menores a los de los hombres, excepto en el tramo más alto que son prácticamente los mismos, por lo que se puede afirmar que según se sube en el escalafón de ingresos el porcentaje de mujeres disminuye.
- Si se consideran los ingresos percibidos mensualmente por trabajo remunerado, en este caso si hay datos actualizados a 2019, se evidencia una ligera disminución de la **brecha salarial de género**, si bien dentro de una preocupante tendencia general al incremento, pasando del 11,1% en 2017 al 14,70% en 2018 y al 13,7% en 2019. Además, el análisis de las categorías laborales de bajos ingresos vuelve a mostrar una clara alerta de género, porque indican riesgo de exclusión social, aún con un empleo.
- En las prestaciones sociales, los hombres reciben de media una prestación social más alta (875,44€ mensuales de media) que las mujeres (667,78€ mensuales) en datos de 2018.
- Las mujeres siguen siendo las principales beneficiarias de **pensiones no contributivas**. Los últimos datos disponibles, de 2020, siguen mostrando, a las mujeres como principales beneficiarias (65,5%), habiéndose reducido en tres décimas la brecha de género (un 65,8% en 2019). Además, al igual que en años precedentes y aun con una evolución positiva pero muy lenta, las mayores diferencias se siguen dando en las pensiones de jubilación y jubilación derivada de la invalidez, en consonancia con la exclusión tradicional de las mujeres del mercado laboral y, por tanto, del acceso a pensiones contributivas.
- Tampoco se dispone de datos actualizados sobre **vivienda**, y los últimos, de 2018, mostraban un ligero menor acceso a este recurso por parte de las mujeres aun con una tendencia a la equiparación en el régimen de tenencia.

Considerando las desigualdades identificadas en este ámbito, los programas presupuestarios de 2023 que podrían tener un impacto positivo en su eliminación y que han de considerar este como su contexto general de aplicación, serían los siguientes:

Tabla 4. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de Condiciones materiales de vida, pobreza y exclusión social

142A	ACCIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA EN EL EXTERIOR
143A	COOPERACION ECONÓMICA Y AL DESARROLLO
231B	COORDINACION Y PLANIFICACION DE POLÍTICAS SOCIALES Y ATENCIÓN PERSONAS MAYORES
231C	PLANIFICACION Y APOYO A LOS SERVICIOS SOCIALES
231G	PRESTACIONES Y OTRAS AYUDAS
231H	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ÁREA DEL MENOR Y LA FAMILIA
231I	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL
231K	EJECUCION DE MEDIDAS JUDICIALES PARA MENORES INFRACTORES
231M	ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA
231N	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
231P	ACCIONES A FAVOR DE LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR
232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES



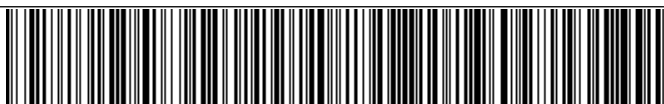
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
232C	PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD
261A	DIRECCIÓN, PROMOCIÓN Y GESTIÓN EN MATERIA DE VIVIENDA
451C	CALIDAD DE LAS CONSTRUCCIONES
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
921B	SERVICIO JURÍDICO
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA
931B	ASUNTOS ECONÓMICOS CON LA UNIÓN EUROPEA
943A	FONDO DE DESARROLLO DE CANARIAS

II.4. Convivencia y corresponsabilidad.

Los patrones de cuidado se alejan mucho del objetivo de corresponsabilidad y si se va más allá de la participación y se indaga en la frecuencia con la que se hacen las tareas, la relativa igualdad en el reparto desaparece y muestra que las mujeres siguen siendo las que más se implican aun cuando hay atisbos de cierto avance hacia la corresponsabilidad.

Considerando que vuelve a no haber en este ejercicio actualización de las principales fuentes de información al respecto, las principales desigualdades de género detectadas en el ámbito que nos ocupa son básicamente las mismas e incluso se acrecientan en aquellos indicadores que han podido actualizarse:

- En cuanto a la composición y características de los hogares canarios, la fórmula de **convivencia** mayoritaria es la de pareja con hijos e hijas, seguidos numéricamente por los hogares unipersonales. Se observa además una evolución ascendente y sostenida de los hogares en los que la sustentadora principal es una mujer, que se han duplicado entre 2001 y 2018 hasta alcanzar casi la mitad del total, y se mantiene relativamente estable (y en torno al 10%) el de hogares de mujeres solas con hijos e hijas.
- Con datos de 2018, el análisis más propiamente de género de los distintos indicadores de **corresponsabilidad** en el trabajo de cuidado, muestran que el de la infancia sigue estando a cargo fundamentalmente de las mujeres y, si bien apuntan a un reparto más equitativo, aún sigue quedando un largo camino por recorrer para alcanzar una corresponsabilidad real. Respecto al cuidado de mayores, en el estudio de 2018 (EICV-HC 2018), se muestra como la brecha entre mujeres y hombres persiste, ya que el 66,17% de



las mujeres se encarga “siempre”, frente al 70% que lo hacía en 2009. Por otro lado, los hombres eran mayoría en las categorías de cuidado de mayores correspondientes a “algunas veces” (60,57%) o “nunca” (54,22%).

- El cuidado de personas con discapacidad también sigue estando en manos de las mujeres, si bien se invierte la tendencia observada para el anterior periodo (2013-2015) y en 2018 es el ámbito que mayor equilibrio por sexo presenta respecto al resto (infancia y mayores), aunque sigue existiendo una diferencia entre mujeres y hombres, en el que los segundos dedican menos tiempo a este tipo de cuidados, siendo el 54,57% de quienes “nunca” se dedicaban a él y el 63,69% de quienes lo hacían “alguna vez”.
- El reparto del **trabajo del hogar** sigue siendo en 2018 muy desigual. Los datos muestran que se ha ampliado algo el espectro de tareas que ellos realizan, aun con importantes diferencias en dedicación y frecuencia, muy superior en el caso de las mujeres, con las implicaciones que tiene en el tiempo disponible para otras actividades de desarrollo personal o profesional.
- Por otro lado, un año más, los indicadores relativos a las **excedencias y permisos** vuelven a ser contundentes respecto a la falta de corresponsabilidad. Los últimos datos

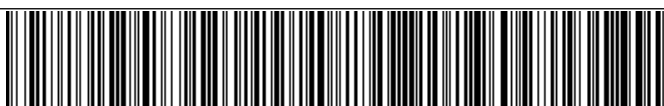
referidos a las excedencias y subdividido por el tipo de cuidado (2020), muestran como el 84,35% de estas excedencias son solicitadas por mujeres para el cuidado de menores (539 de 639), siendo el restante 15,65% dedicadas al cuidado de familiares.

- El *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* contemplaba la ampliación del **permiso** de paternidad hasta alcanzar la equiparación con el de maternidad en 16 semanas. Desde el 1 de enero de 2021 son personales e intransferibles, por lo que el análisis de su distribución por sexo ha perdido su sentido. Sí será de interés conocer las posibles diferencias en la parte voluntaria de los permisos por nacimiento y cuidado del menor, cuando se disponga de los datos pertinentes.

La relación de los programas presupuestarios con estas desigualdades es, como ya se indicaba en anteriores Informes, compleja habida cuenta de la tradicional opacidad al género del presupuesto (y, en general de toda política pública) y su repercusión sobre el ámbito doméstico. A expensas de una mayor profundidad en este análisis, en 2023 se podrían señalar los siguientes:

Tabla 5. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de convivencia y corresponsabilidad

231H	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ÁREA DEL MENOR Y LA FAMILIA
231K	EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES PARA MENORES INFRACTORES
231M	ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA
231N	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES



241E	DIRECCIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
462B	ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

II.5. Mercado laboral.

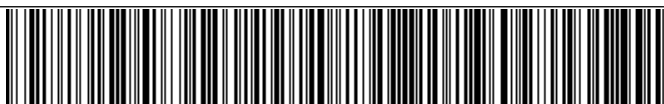
El mercado laboral constituye un elemento fundamental en el logro de la igualdad ya que es el espacio donde se generan los ingresos que sostienen la autonomía económica de las personas. El análisis de género de los componentes de este mercado pone de manifiesto que, aunque se han reducido las brechas de género, siguen persistiendo desigualdades no sólo en presencia o cantidad sino también en las condiciones de trabajo, además de mantenerse la segregación ocupacional horizontal y vertical, la brecha salarial y la mayor precarización del trabajo de las mujeres en general.

Volviendo al enfoque comparativo interanual que ha caracterizado la lógica analítica de estos Informes, las principales desigualdades de género detectadas durante el ejercicio que nos ocupa en el ámbito del empleo son las siguientes:

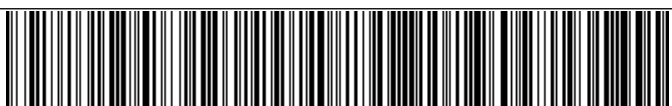
- Los datos de 2021 muestran, un año más, que las tasas de actividad y empleo son favorables para los hombres, mientras que la situación se invierte en el caso de la tasa de paro. La **tasa de actividad** es de 67,1% para los hombres y de 54,7 para las mujeres, la tasa de empleo es de 47,72 para los hombres y 41,43 para las mujeres y la tasa de paro es de 22,17 para los hombres y 24,27 para las mujeres. La evolución de brechas de género en estas tasas desde 2006 a 2021, muestra una reducción progresiva de que ha sido de entorno a los veinte

puntos en las **tasas de actividad y empleo** y de tres puntos en la de paro. Sin embargo, la reducción tiene más que ver con la pérdida progresiva de presencia de los hombres que con el aumento de la de las mujeres.

- La mayor parte del empleo se desarrolla en el sector servicios tanto para hombres como para mujeres, pero mientras los hombres están presentes en todos los ámbitos de la actividad económica y profesional las mujeres siguen concentrándose solo en algunas muy vinculadas a su rol de género, manteniéndose una fuerte *segregación horizontal*. Así, entre la población asalariada en cada sector económico, vemos como la presencia de mujeres en el sector servicios es mayoritaria (54,2% de las personas asalariadas en dicho sector en 2021 habiendo



- aumentado en un 0,8% con respecto a 2020) y la escasa presencia de éstas en los sectores de la construcción (8,6% en 2021, 4,6% en 2020), de la industria (22,5% en 2021 23,2% en 2020) y de la agricultura (19% en 2021 23,2% en 2020).
- Respecto a la segregación vertical, tras el alarmante repunte de la brecha de género en 2018 y 2019 en los **puestos de dirección y gerencia** se detuvo en 2020 y sigue disminuyendo en 2021. Así, si en 2020 las mujeres representaban solo el 30,7%, en 2021 ellas fueron el 34,9% de las personas en puestos directivos. En cualquier caso, los datos muestran una amplia brecha de género y se debe seguir trabajando en su reducción.
 - La segunda brecha más importante se da entre el **empresariado**, aunque se reduce casi dos puntos, pasando del 30% en 2020 al 31,7% en 2021, en el caso de tener personas asalariadas y del 37% al 39%. entre el empresariado sin personal asalariado o autónomos. Este último dato, el del incremento de la proporción de mujeres entre el empresariado sin personal asalariado o con trabajo autónomo parece consolidarse un año más y aunque se carece de datos estadísticos respecto a las características de las mujeres empresarias en Canarias, a partir de algunos estudios se aprecian dos tendencias: la concentración de mujeres empresarias en sectores de actividad específicos marcados por el rol de género (segregación horizontal en la actividad empresarial); y una reducción de mujeres empresarias a medida que el tamaño de la empresa es mayor. Las empresas de mujeres están, en general, menos tecnologizadas que las de los hombres.
 - Como indicadores incorporados desde la pandemia cabe mencionar los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)**. La diferencia entre mujeres y hombres en situación de ERTE es relativamente similar, aunque siempre hay un menor número de mujeres en esta situación (salvo en diciembre de 2021). Comparándolo con los datos de 2020 cabe mencionar una reducción importante en el número de personas en ERTE, ya que durante 2020 se alcanzó un pico de 238.050 personas frente a las 13.012 personas de diciembre de 2021. Atendiendo al tipo de ERTE, observamos que el 59,29% de los mismos, en Canarias, son ERTEs de suspensión total, y que la diferencia entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente, solo hay 55 hombres más que de mujeres en este tipo de ERTE.
 - En cuanto a las **condiciones laborales**, los datos muestran la peor situación de las mujeres. Atendiendo al **tipo de jornada** entre personas asalariadas, un mayor porcentaje de mujeres que de hombres trabajan a tiempo parcial y respecto a la temporalidad, hay un mayor porcentaje de contratos temporales de mujeres que de hombres, un 30,9% de todos los contratos de mujeres son temporales frente al 23,2% de los contratos de los hombres, cifra parecida a las de 2020, cuando los contratos temporales representaban el 30,6% de los contratos de las mujeres y un 23,2% de los contratos de los hombres. El trabajo doméstico y de cuidado es el factor que mejor explica este hecho
 - En cuanto a la tasa de paro se observan tres etapas diferentes: la primera entre 2008 a 2013 con un incremento de la tasa de paro que afecta a ambos sexos y en la que el desempleo masculino



supera al femenino; la segunda etapa de 2014 a 2018 en el que se recupera el empleo, pero de manera desigual, ya que el empleo masculino se recupera con mayor rapidez que el femenino, y la tercera y última etapa desde 2019 hasta 2021 en el que se observa un aumento del empleo y una reducción de la brecha de género, aunque siga existiendo (24,27% mujeres, 2217% hombres). Si se atiende al nivel de estudios, comparando los datos con 2020, ha aumentado el porcentaje de mujeres con educación superior en paro en comparación con los hombres. En 2020 las mujeres paradas con estudios superiores representaban el 57,8% del total de personas en paro y en 2021 este porcentaje aumentó hasta el 61,4%;

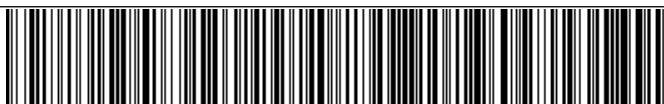
- Un año más, las mayores brechas de género siguen dándose en la **población considerada “inactiva”**. La brecha de género entre la población en situación de inactividad se ha reducido entre 2020 y 2021, ya que el número de mujeres inactivas se redujo en 12.600 personas mientras que en el mismo periodo el número de hombres inactivos aumento en 1.900 personas. Si bien la mayoría de las personas inactivas siguen siendo mujeres, ya que éstas representan el 54,79% de la población inactiva en 2021. el perfil de las mujeres inactivas es muy distinto al de los hombres y señala claramente la brecha existente entre mujeres y hombres, así el 77,63% de las personas inactivas dedicadas a las labores domésticas son mujeres, mientras que

el perfil de “hombre inactivo” es básicamente el de jubilado o pensionista, categoría en el que los hombres representan el 54,81% de las personas inactivas en dicha categoría y al que se une otros tipos de inactividad donde los hombres son claramente mayoría también(61,47%) y suele estar compuesto por las personas con invalidez proveniente del empleo. Este patrón de mayoría femenina se mantiene con independencia de la edad, estado civil o nivel de estudios alcanzado, y los perfiles de población en situación de inactividad siguen todavía muy marcados por los ciclos de la esfera doméstica-reproductiva que, en el caso prototípico de las mujeres, es el de las que realizan trabajo doméstico no remunerado, mientras que el de los hombres es el de jubilación o pensión; en el primer caso, la inactividad se relaciona con la exclusión del mercado de trabajo remunerado, mientras que en el segundo es un indicador más de la vinculación de los hombres con él.

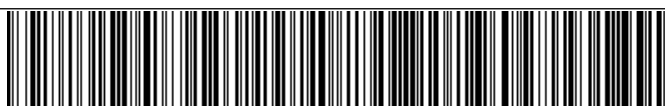
Considerando globalmente las desigualdades identificadas, los programas presupuestarios de 2023 que podrían tener un impacto positivo en su eliminación y que han de considerar este como su contexto general de aplicación, serían los siguientes:

Tabla 6. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el mercado laboral.

232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
241C	FOMENTO DEL EMPLEO
241E	DIRECCIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO



241H	INSERCIÓN Y REINSERCIÓN OCUPAC. DE DESEMPLEADOS
241J	REFUERZO DE ESTABILIDAD EN EMPLEO Y ADAPTABILIDAD
241K	REFUERZO DE LA CAPACIDAD EMPRESARIAL
241L	INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES
241M	MODERNIZACIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
311C	FORMACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO
322A	FORMACIÓN PROFESIONAL TURÍSTICA
322D	FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA
322H	MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
322J	FORMACIÓN PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA
323A	APOYO A LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
324C	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS A LA ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA
411B	GESTIÓN AYUDAS FEAGA/FEADER
412A	MEJORA DE ESTRUCTURAS AGRARIAS Y DEL MEDIO RURAL
412B	ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
412C	DESARROLLO GANADERO
415A	DESARROLLO PESQUERO
415B	ESTRUCTURAS PESQUERAS
415C	ORDENACIÓN E INSPECCIÓN PESQUERA
421B	SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MINERA
425A	DESARROLLO ENERGÉTICO
431A	PROMOCIÓN EXTERIOR
431B	COMERCIO INTERIOR
432B	INFRAESTRUCTURA TURÍSTICA Y GESTIÓN INTEGRAL DE NÚCLEOS TURÍSTICOS
432F	PRODUCTOS TURÍSTICOS Y CALIDAD TURÍSTICA
432G	PROMOCIÓN Y APOYO A LA COMERCIALIZACIÓN
432H	PLANIFICACIÓN TURÍSTICA Y SISTEMA DE INFORMACIÓN
433A	APOYO A PYMES INDUSTRIALES
433B	DESARROLLO ARTESANAL
433C	PROMOCIÓN ECONÓMICA
433D	DESARROLLO INDUSTRIAL
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
467B	APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL
467C	APOYO AL DESPLIEGUE DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
494A	ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
494B	PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ASESORAMIENTO TÉCNICO
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
912D	ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL PRESIDENTE



921F	FUNCIÓN PÚBLICA
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

II.6. Salud.

Los estudios y estadísticas disponibles evidencian que las desigualdades de género adquieren un peso explicativo central en el estado de salud de hombres y mujeres y, en interacción con otros factores biopsicosociales, dan como resultado mayores problemas de salud en las mujeres. Más allá de estas evidencias, lamentablemente un año más hemos de hablar del impacto de la pandemia del COVID-19. Con datos por consolidar sobre sus efectos en las desigualdades de género, análisis internacionales llaman la atención sobre el impacto desigual entre las mujeres, no sólo por su incidencia directa -que también- sino por los efectos del incremento de la carga global de cuidados, que sigue recayendo mayoritariamente en ellas.

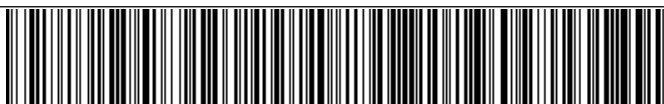
Con limitaciones en cuanto a la posibilidad de actualización de los indicadores de género básicos en el ámbito de la salud, por un lado, y la carencia de la suficiente perspectiva para valorar el impacto de la emergencia sanitaria las principales desigualdades detectadas durante este ejercicio son las siguientes:

- **El estado general** de salud de mujeres y hombres en Canarias a partir de sus afirmaciones muestra como el porcentaje de mujeres aumenta a medida que empeora el estado de salud. La información disponible relativa a los principales **problemas de salud** diagnosticados por personal médico sigue siendo la misma que en el anterior Informe, que mostraba como las mujeres siguen presentando en general un perfil de morbilidad más alto, alcanzando incluso mayores diferencias con los hombres cuando son diagnosticadas por personal sanitario que con base a sus propias

declaraciones. También, respecto al **grado de dolor**, las mujeres son mayoría entre quienes han sufrido algún tipo de dolor en las últimas 4 semanas (el 48,7% de ellas frente al 30% de ellos).

- Por otra parte, a algo más de un año de la explosión de la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias sobre la salud en términos de defunciones, hospitalizaciones y contagios, no se dispone de una explotación oficial de datos desagregados por sexo y Comunidad Autónoma, por lo que no ha sido posible incluir información sobre su **incidencia directa**.
- Los datos disponibles de salud mental son los mismos que en el informe anterior y muestran que los problemas de **salud mental** (percibida y diagnosticada) afectan también en mayor proporción de mujeres, especialmente los más extendidos como la ansiedad y depresión. Los

pág. 29

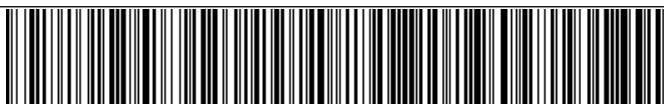


datos de 2020 sobre este último muestran mayor incidencia en mujeres en todos los grados de depresión (14,7% frente al 8,4% de los hombres). Al contrario, la salud mental de las niñas es ligeramente mejor que la de los niños, lo que puede ser indicador de cómo la incidencia de las desigualdades de género muestra sus consecuencias negativas en etapas más avanzadas de la vida de ellas.

- En **Salud laboral**, la distribución entre hombres y mujeres es relativamente similar, aunque por lo general, los hombres están expuestos a más riesgos laborales, especialmente ruidos y vibraciones (62,2%); y riesgo de accidentes (56%). En contraposición las mujeres representan un mayor porcentaje, si bien ligero, entre la población que puede sufrir riesgos laborales relacionados con la discriminación (51,8%) y con la violencia (52,8%). Esta segregación, junto con el sesgo en la medición tradicional de los riesgos, constituye un factor explicativo central de la menor incidencia en ellas de accidentes laborales que sigue siendo corroborada por los datos más recientes (2017). No obstante, las proporciones pueden haber cambiado significativamente con la **pandemia**, por su incidencia en profesiones altamente feminizadas como las del ámbito de la salud, el cuidado y otras relacionadas con los “trabajos esenciales”, en los que se da una significativamente mayor exposición al virus, junto con otras enfermedades profesionales derivadas del estrés o la ansiedad que conlleva dicha exposición.
- En cuanto a los **hábitos**, el consumo de sustancias perjudiciales sigue estando más extendido entre los hombres, aunque tiende a igualarse quizá por la

crisis de la asociación tradicional de éstos con la conducta "viril". El único consumo de drogas mayor en las mujeres, y que ha permanecido en gran medida oculto, es el de hipnosedantes, cuestión a la que será fundamental prestar más atención en el futuro. En hábitos de sueño y alimentación no hay diferencias muy significativas, aunque la proporción de mujeres asciende a medida que disminuyen las horas de sueño, hasta representar al 56,7% de la población que duerme menos de 6 horas. Respecto a la práctica de actividades físicas, algo más de la mitad de las mujeres 54,83% no practica ningún ejercicio físico durante la semana frente al 47,98% de los hombres. También es inferior la presencia de las mujeres, tanto por el volumen de quienes practican actividad física como por la intensidad y frecuencia de la práctica.

- Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Salud Europea de 2020 muestran el mantenimiento de las tendencias señaladas en anteriores Informes respecto al mayor control preventivo y **utilización de los servicios de salud** en las mujeres. Esta tendencia apunta a la persistencia de la asignación del rol de responsable del cuidado atribuido socialmente a las mujeres. Ello es evidente en la mayor asistencia de las mujeres a las consultas de atención primaria, si bien con diferencias que se acentúan cuando empieza la etapa reproductiva y hasta los 60 años, lo que tiene que ver, entre otras, con el rol reproductivo y sus peores condiciones de vida y salud. Además, en atención médica especializada, uso de los servicios de urgencias, hospitalización y otros recursos/servicios sanitarios, los datos son muy similares, aunque en las

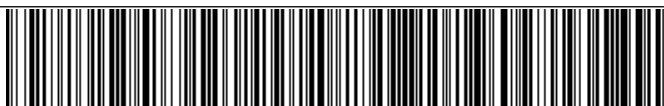


consultas con especialistas el número de mujeres es mayor que el de hombres, sin embargo, la brecha entre sexos es menor que con respecto a la atención primaria (la brecha de género en el primer caso es de 8,9 puntos porcentuales y en el segundo de 19,2 puntos).

- En correspondencia con los datos de asistencia a consulta de atención primaria y también con la mayor prevalencia de las distintas enfermedades o problemas de salud antes analizadas, el **consumo de medicamentos** en mujeres es ligeramente superior en general y en todos los grupos de edad. Con datos de 2020, y como ya se observaba en el anterior Informe (datos de 2017), la tendencia se mantiene, siendo las mujeres quienes consumen en mayor proporción medicamentos (el 69,2% frente 61,1% de los hombres), aunque se ha incrementado de manera muy importante su consumo en hombres (casi diez puntos porcentuales).
- También la actualización (2020) de los datos de cobertura por sexo de la atención sanitaria, de fundamental importancia en la planificación y evaluación de las políticas de salud, muestra, contradiciendo afirmaciones relativas a las mujeres como principales beneficiarias, menores tasas de **cobertura sanitaria** para ellas, que son mayoría entre la población que ha requerido asistencia médica y no la ha obtenido (con brechas especialmente significativas de 7,29 puntos porcentuales en la atención médica general y de 5,15 puntos en la atención dental). Este hecho supone un factor multiplicador de desigualdades, dado que las mujeres tienen peor estado de salud y mayor longevidad.

- Los indicadores recientes (2020) de **autonomía/dependencia** y calidad de vida, vuelven a mostrar que las mujeres son mayoría entre la población con limitaciones para las actividades de la vida diaria, así como peor calidad de vida, en general y para todos los grupos de edad. Además, y de nuevo como actor multiplicador de desigualdades, los datos de cobertura de las necesidades de atención y cuidado, así como los de apoyo social, afectivo y personal percibido de las personas con limitaciones, evidencian déficits en el caso de ellas. Todo ello reafirma la peor situación de las mujeres: mayoría entre quienes tienen estas limitaciones, que reciben proporcionalmente menos reconocimiento y ayuda desde las instituciones públicas y, agravando la situación de desigualdad, que siguen ocupándose mayoritariamente del cuidado de quienes las padecen. De la población que sufre algún tipo de limitación en la vida diaria, el 56,26% son mujeres y el 43,73% hombres. Sobre quien proporciona las ayudas y cuidados, en la mayoría de los casos esta proviene del entorno familiar (77,99%), seguido de Servicios Sociales (11,65%) y personas ajenas al entorno familiar (10,35%). Del entorno familiar son las mujeres quienes proveen dicha ayuda (72%).
- Finalmente, los datos de 2020 sobre los hombres y mujeres **profesionales de salud** no difieren prácticamente de los de pasadas anualidades: las mujeres siguen siendo mayoría, aunque muy segregada por especialidades y, un año más sin datos que lo corroboren, probablemente también infrarrepresentadas en la dirección de las políticas y centros sanitarios.

Los programas presupuestarios 2023 que inciden en el área de la salud, y que por



tanto podrán tener un impacto positivo en la reducción de las desigualdades de género detectadas en este ámbito, serían los siguientes:

Tabla 7. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de la salud

231A	ATENCIÓN A LA DROGODEPENDENCIA
231B	COORD. Y PLANIF.DE POLÍTICAS SOCIALES Y ATENCIÓN PERSONAS MAYORES
231M	ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA
231N	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
311B	FORMACIÓN SANITARIA Y SOCIAL
311C	FORMACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO
312C	ATENCIÓN ESPECIALIZADA
312D	ATENCIÓN ESPECIALIZADA MRR
312E	ATENCIÓN ESPECIALIZADA REACT-EU
312F	ATENCIÓN PRIMARIA
312G	ATENCIÓN PRIMARIA MRR
313A	SALUD PÚBLICA
336A	DEPORTES
413A	CALIDAD AGROALIMENTARIA
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
465A	INVESTIGACIÓN SANITARIA
494B	PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN RIESGOS LAB. Y ASESORAMIENTO TÉCNICO
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
921D	RELACIONES INFORMATIVAS
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA



II.7. Derechos y libertades.

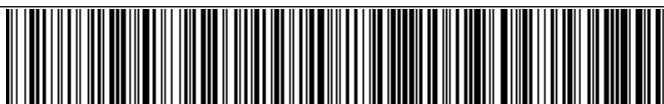
La seguridad y la libertad de las personas, así como la vulneración de esta en su forma más grave y extendida: la violencia machista, constituye un ámbito central para el análisis de las desigualdades de género. Su importancia se reconoce en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, que recoge como meta 5.2 “Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación”. Un año más, los datos disponibles desvelan la persistencia de los roles de género, variable explicativa central de la abrumadora presencia de hombres entre quienes cometen delitos, y las consecuencias que la cultura patriarcal y el desigual reparto del poder y los recursos tienen en la merma de la seguridad y libertad de las mujeres.

Los datos de la situación de mujeres y hombres en este ámbito muestran que:

- Un año más (datos de marzo de 2022) la abrumadora mayoría de las **personas enjuiciadas** y de la población reclusa es masculina: las mujeres representan el 6,22% del total de población en esta situación, porcentaje similar al que suponían en el pasado Informe (6,72%).
- Afortunadamente, puede darse continuidad a la presentación de datos sobre los delitos contra la **libertad sexual** que se hizo por primera vez en el anterior ejercicio. Los datos de 2020 vuelven a confirmar que una contundente mayoría de infracciones penales contra la libertad sexual (agresión sexual, corrupción de menores o personas con discapacidad, pornografía infantil, otros delitos contra la libertad y la indemnidad sexual), el 98,89% de los 533 de estos delitos en 2020 fueron perpetrados por hombres y por mujeres algo menos 1,11% en cualquiera de las categorías aumentando ligeramente los cometidos por hombres (el 96,4%) en 2019. De nuevo, la socialización de género y los roles y patrones de deseo y conducta

sexual desigual que promueve, constituyen un factor de gran peso para explicar estas diferencias. Sobre este punto, hay que seguir insistiendo en la necesidad de contar con información con mayor número de variables (por ejemplo, contemplar el acoso sexual), relevante sobre este tipo de delitos porque son los que apuntalan la construcción desigual del deseo y, en último término, al patriarcado como sistema de dominación social (y sexual) de los hombres contra las mujeres.

- Los datos más actuales sobre la **violencia machista** (2019-2020), vuelven a evidenciar el incremento sostenido en la demanda general de servicios públicos de atención a las mujeres en esta situación, tanto las llamadas atendidas por el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (que este año rompen la tendencia al descenso señalada en el anterior y que siguen intensificándose de manera importante en las de emergencia), como las estadísticas de casos atendidos por el Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA), que siguen manteniendo la tendencia de rápido



aumento iniciada en el año 2012, alcanzando su máximo histórico en este último año con más de 1.420 alertas atendidas. En cuanto al **motivo de alerta**, las agresiones físico-psíquicas (se considera que una agresión física conlleva también una agresión psicológica) es la razón de un 26,3% de las alertas de los DEMAS, las agresiones psíquicas de un 23,9% y las vejaciones de un 9,3% son las principales razones por el que los DEMA son alertados.

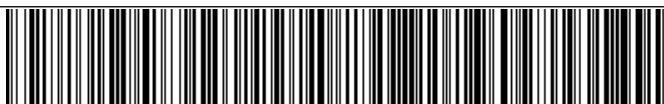
- La evolución de otro tipo de **servicios y recursos** para las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, después del descenso del año 2018 han vuelto a repuntar en 2019 con un importante aumento de casi el doble en el caso de las ayudas concedidas al amparo del art. 27 de la Ley integral contra la violencia de género. El **acogimiento de mujeres en situación de violencia** ha evolucionado de manera desigual, con un gran ascenso desde 2012 hasta 2014, un descenso pronunciado en 2015, y desde entonces un ligero crecimiento hasta 2020 cuando hubo 325 acogimientos de mujeres víctimas de violencia de género
- Los datos de 2020 respecto al **tratamiento judicial** de la violencia sólo un porcentaje mínimo de procedimientos concluyen con sentencia absolutoria. También la mayor parte de las medidas de protección de las víctimas son de naturaleza penal frente a las de naturaleza civil, siendo las más frecuentes las de alejamiento (incrementándose respecto a los datos

del anterior informe), prohibición de comunicación, y la suspensión en la tenencia o el uso de armas.

- Afortunadamente, los datos de 2020 sobre **mujeres asesinadas** (3) muestran un descenso en este extremo de violencia machista y los de 2021 señalan que no hubo ningún asesinato. Las personas expertas explican que en una situación como la creada en el año 2020 con la pandemia de la COVID-19 de confinamiento generalizado de la población, la violencia física y los asesinatos descienden para dejar paso a más violencia de control y, por tanto, a una violencia contenida que, con la vuelta a la normalidad y la sensación de pérdida de control por parte del agresor, puede disparar el riesgo para las mujeres, lo que habrá de ser considerado en Informes posteriores.
- Finalmente, la distribución por sexo de las y los **profesionales del ámbito de la seguridad y la justicia**, en términos generales las mujeres son mayoría, representando el 55,4% del personal de justicia en 2020 frente al 53,6% que representaron en 2021 y de nuevo el 55,4% en 2022, aunque con cierta segregación profesional en el interior de la judicatura. El equilibrio relativo que se da en el ámbito profesional de la justicia se rompe radicalmente en el de la seguridad, claramente masculinizado y, los datos actuales³ (los últimos disponibles eran de 2013, y este porcentaje ascendía a 10%), más limitados, refieren la existencia de 92 personas funcionarias de carrera en 2020, 85 hombres (92%) y 7 mujeres.

Los programas presupuestarios de 2023 que se listan a continuación podrían tener

³ Datos publicados en el "Boletín Estadístico del Personal al Servicio de la Administración Pública de Canarias".



una incidencia en el avance hacia la superación de estas desigualdades:

Tabla 8. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en derechos y libertades

112A	TRIBUNALES DE JUSTICIA
112B	RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
132A	SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
132B	SEGURIDAD CIUDADANA
231K	EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES MENORES INFRACTORES
232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
492A	DEFENSA DE LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS
494A	ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

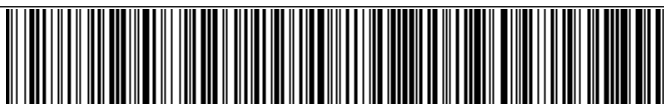
II.8. Representación y participación ciudadana.

Sin datos más actualizados que los presentados en el anterior Informe, los que aparecen en este no permiten reflejar el impacto diferencial de la pandemia de la COVID-19 en la representación y participación de mujeres y hombres en el espacio público. Es presumible que dicho impacto sea considerable, habida cuenta de cómo ha trastocado las relaciones sociales y la participación en las actividades de carácter público. Será necesario esperar a tener datos de próximos años para analizar si ha tenido algún impacto en el ya estructural déficit democrático y la pérdida de talento -, con ello, de alternativas y posibilidades de desarrollo de la sociedad- que suponen la menor participación y representación social de las mujeres.

Con las ya habituales dificultades para acceder a datos de representación más allá del ámbito político, a continuación, se hace un breve repaso de las tendencias más significativas detectadas en este ejercicio presupuestario:

- Sin cambio de legislatura respecto al anterior Informe, la tendencia a la disminución de la brecha de género en la **representación política** que se venía

dando desde el año 2007 -en la que sin duda ha sido factor fundamental la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito estatal primero y autonómico después- ha sufrido un importante cambio en la nueva legislatura. En el actual Parlamento de Canarias las mujeres han dejado de ser mayoría (el 53% en la legislatura anterior) para pasar a representar el 43%, con el considerable

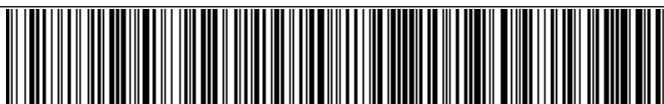


aumento de la brecha de género (de 6,7 puntos porcentuales favorables a las mujeres en la anterior, a la actual de 11,4 puntos favorable a los hombres). Sin embargo, la evolución de la representación femenina en la titularidad de las Consejerías confirma el cierre de la brecha de género, con una representación paritaria, aunque sigue existiendo una cierta segregación por sexo en las titularidades de las Consejerías, ellas están vinculadas a las políticas sociales, educativas, sanitarias, turísticas... mientras que los hombres lo están en economía, presidencia, seguridad...

- La composición por sexo de los Cabildos Insulares y de los órganos de representación de los Ayuntamientos de Canarias muestran índices de representación femenina cercanos al 40%, con tendencia al incremento en el periodo considerado (1999-2019). Los datos sobre los órganos unipersonales -la Presidencia del Gobierno, de los Cabildos Insulares, y las Alcaldías- siguen por el contrario evidenciando resistencias a la representación de las mujeres y sin una tendencia clara (o muy lenta) hacia la reducción de la brecha de género. En 2022, solo hay una mujer presidenta de cabildo insular (el 14,3% de los cabildos), habiendo disminuido respecto a 2012 y 2013 en que hubo cierta paridad entre mujeres (3 presidentas, representando el 42,9% de los cabildos) y hombres (4 presidentes).
- En el ámbito municipal, la evolución histórica, muestra como elección tras elección el porcentaje de ediles femeninas ha ido aumentando, pasando de representar el 18% en 1995 al actual 45,76%. Sin embargo, en las alcaldías la situación es diferente ya que perviven fuertes brechas de género

que, si bien se ha reducido desde 1983, es en 2022 de 80 puntos porcentuales ya que hay 18 alcaldesas frente a 70 alcaldes.

- Los datos sobre participación en **actividades artísticas y de ocio** siguen siendo de 2018 muestran un desequilibrio por sexo en la asistencia a espectáculos más evidente que en el anterior Informe (2015) con un porcentaje muy inferior en el caso de las mujeres. Asimismo, tanto la asistencia a acontecimientos deportivos como la realización de actividades artísticas diferencia las formas de ocio y participación y, además de ser minoría, la presencia de mujeres disminuye a medida que aumenta la frecuencia de realización.
- También se observa una evolución negativa en las **relaciones sociales**, con la disminución, entre 2015 y 2018, en el porcentaje de mujeres que ven a sus amistades diariamente y un aumento entre aquellas que aseguran no verlas nunca, siendo ellas de nuevo mayoría en este grupo.
- Los datos de 2018 sobre **participación o pertenencia a asociaciones** muestran una evolución positiva hacia el equilibrio, si bien va unido, como viene siendo la tónica general, a una cierta segregación en cuanto al tipo de asociación: los datos de 2018 muestran una participación mayoritaria tanto femenina como masculina en asociaciones culturales, deportivas, de ocio o carnaval (muy superior en el caso de los hombres), seguida de las organizaciones de apoyo social o solidarias (muy superior en el caso de las mujeres). Se encuentran alguna diferencia en la participación en asociaciones de tipo juvenil y estudiantil, en asociaciones de carácter



ecologista, feminista, LGTB, defensa del patrimonio y derechos humanos, así como en organizaciones religiosas, donde la participación femenina es superior a la masculina. En el caso de los hombres, participan más que las mujeres en las asociaciones culturales, deportivas, de ocio y carnaval -antes apuntada- en partidos políticos y sindicatos o asociaciones profesionales/empresariales, espacios muy marcados por el rol de género que alejan a las mujeres de la actividad política de base que es, en muchos casos, la semilla para una participación más formal en las organizaciones políticas y, posteriormente, una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en las instancias de representación política.

- Un año más se carece de datos para comprobar si el relativo equilibrio observado en la participación asociativa de las mujeres y -aun con diferencias según el tipo de actividad y organización-, se corresponde con su **representación en los órganos de decisión**. En esta misma línea, se reitera la necesidad de información

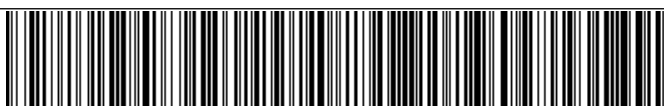
acerca de la participación de las mujeres en otras esferas como la de las organizaciones laborales canarias (sindicatos, asociaciones profesionales y organizaciones empresariales), entre otras, así como su representación en los órganos de decisión (consejos, juntas directivas, mesas de negociación) de estas organizaciones.

- Finalmente, cabe señalar una vez más la importancia de contar, de manera general, con datos actuales sobre este ámbito de la vida de hombres y mujeres, y más si cabe en estos momentos en los que la situación creada por la pandemia de la COVID-19 ha trastocado todas las relaciones sociales y la participación en todo tipo de actividades de carácter público. Será necesario esperar a tener datos de próximos años para analizar si la situación extraordinaria vivida ha cambiado los hábitos de participación de mujeres y hombres y/o las formas de hacerlo.

Considerando lo anterior, las desigualdades de género que se han identificado para este ámbito podrían ser abordadas por los siguientes programas:

Tabla 9. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en la representación y participación ciudadana

PROGRAMA	
232A	PROMOCION Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
911J	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
912E	ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL VICEPRESIDENTE
921G	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AA.PP.
921H	MEJORA ORGANIZACIÓN ADMVA. E IMPULSO CALIDAD DE LOS SERVICIOS
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
921K	TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CIUDADANA
922A	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y GOBIERNO ABIERTO
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
931A	CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA



III. LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del análisis de género de los programas presupuestarios para 2023, 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.

Como cada año, se dedica este apartado a la exposición de los principales resultados obtenidos del análisis de la información contenida en las Fichas de Evaluación del Impacto de Género, siguiendo los contenidos que esta demanda a los centros gestores.

Para ello, se utiliza una estructura de presentación similar a la establecida en anteriores Informes. La exposición sigue, a grandes rasgos, los apartados de la mencionada Ficha, que es también la información más relevante para la evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios:

- En primer lugar, se ofrece un breve apunte **introdutorio** sobre la metodología utilizada para el análisis.
- En segundo lugar, se recoge información **descriptiva** relevante para ubicar este análisis en el marco general de los Presupuestos 2023.
- Después, se analiza la **presencia** de la igualdad en los programas presupuestarios informados, análisis que concluye con una evaluación de su impacto de género potencial.
- Se continúa con los resultados del **análisis** de género que los propios centros gestores realizan de sus programas.
- En el apartado siguiente se analizan las **propuestas** de mejora identificadas por

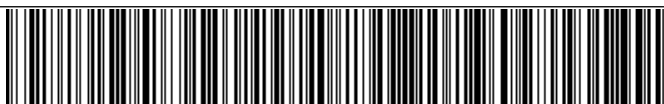
ellos para su incorporación al diseño definitivo de sus programas.

- Finalmente, se exploran los indicadores de género relativos al **gasto**.

Cabe aclarar que, al igual que en el pasado ejercicio y para hacer más ágil la lectura, en este apartado se ofrece exclusivamente la descripción y análisis de la globalidad de los programas presupuestarios informados en esta anualidad; el análisis detallado de cada uno de ellos realizado por los propios centros gestores, puede consultarse, como ya se ha mencionado, en Anexo II.

Por un lado, en coherencia con el enfoque de mejora continua que lo articula, se **acumulan las innovaciones y avances** que se introdujeron en pasados ejercicios, y especialmente se da continuidad al esfuerzo de realizar una aproximación a la contribución del gasto autonómico al logro de la igualdad entre mujeres y hombres. También se mantienen las nuevas categorías de análisis introducidas entonces, como la que recoge las mejoras que se van produciendo al interior de cada uno de los programas presupuestarios que lo componen, entre otras.

Por otro lado, en la lógica de continuidad respecto a las anteriores anualidades, y para garantizar que es posible el análisis comparativo para identificar tendencias de cambio, avances y retrocesos, se mantiene en esta las **mejoras** introducidas ya en 2021, básicamente:



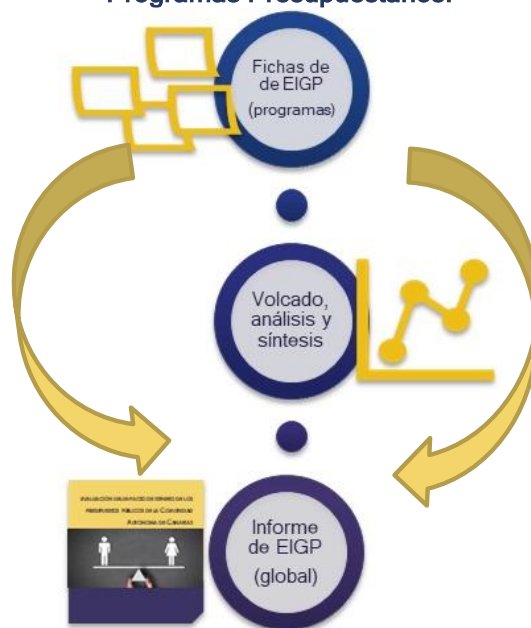
- La desagregación de los indicadores de análisis por **Consejerías**, para posibilitar una fotografía más precisa y también aproximaciones más certeras a la situación de cada una de ellas respecto a la integración del enfoque de género en los programas presupuestarios de su competencia.
- Por otro lado, la **lógica de la evaluación** del impacto de género de los programas, refiriéndola estrictamente a lo recogido en las memorias.
- Finalmente, se sigue manteniendo también el grado de **exigencia** en la valoración de las diferentes categorías de análisis, con objeto de impulsar que los centros directivos vayan *más allá* de la mera mención formal en los apartados correspondientes de la ficha y aporten informaciones y reflexiones *relevantes y coherentes entre sí* y con la integración del enfoque de género a sus programas presupuestarios.

Con estas mejoras, a continuación, se realiza un exhaustivo recorrido por los hallazgos de este ejercicio.

III.1. Breve apunte sobre la metodología utilizada.

La metodología de análisis puesta en marcha durante este ejercicio es la misma que en pasadas anualidades, basada en el registro, en una herramienta elaborada al efecto, de la información contenida en las fichas de EIGP de los programas presupuestarios presentadas, en un proceso que puede ser representado así:

Ilustración 2. Procedimiento de obtención de información y análisis de resultados de la Evaluación del Impacto de Género de los Programas Presupuestarios.



Fuente: elaboración propia.

La herramienta está compuesta por 6 ejes de información, 19 categorías de análisis y un total de 65 ítems objeto de valoración, según la estructura a continuación:

Tabla 10. Herramienta de recogida de información para EIGP 2023.

BLOQUE	CATEGORÍAS	ÍTEMS
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA	Identificación	4
	Clasificación	4
	Valoración ficha	3
	Eje de desigualdad	2
	Presupuesto total	2
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA	Clasificación incidencia gasto	1
	Presencia de la igualdad	7
	Impacto previsible	5
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	Descripción	1
	Normativa y planes de igualdad	15
	Análisis situación mujeres y hombres	5
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS	Legislación	2
	Desigualdades	2
	Objetivos igualdad	2
	Acciones igualdad	2
	Indicadores	2
	Presupuesto igualdad	3
5. OBSERVACIONES		1
6. GRUPO		2
TOTAL		65 ítems



Teniendo en cuenta que en este ejercicio se han recibido un total de 95 informes, en conjunto se han analizado más de 6.100 entradas. Esta cifra da una aproximación del volumen de información que se maneja, y de la complejidad y laboriosidad del análisis que se realiza cada anualidad.

III.2. Descripción y clasificación.

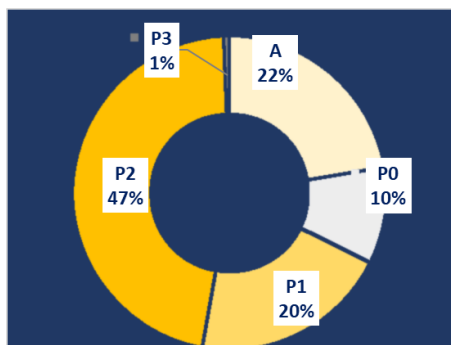
El modelo de análisis de impacto de género de los programas presupuestarios que se implementa en Canarias parte de una primera etapa de clasificación según su pertinencia de género. A continuación, se da cuenta de los resultados al respecto.

A) Clasificación de los programas presupuestarios 2023 según su pertinencia de género

La clasificación de los programas presupuestarios según su pertinencia de género se realiza desde el inicio de la puesta en marcha de esta metodología con los mismos criterios, que se mantiene lógicamente en esta anualidad⁴.

El siguiente gráfico recoge la distribución de los programas presupuestarios 2023 según su pertinencia de género.

Gráfico 1. Clasificación de los programas presupuestarios 2023 según pertinencia de género. En % sobre el total de la Orden.

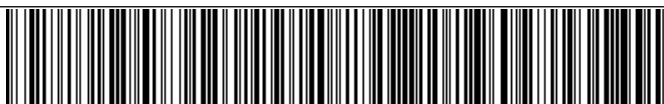


Fuente: Elaboración propia a partir de la ORDEN de 15 de julio de 2022.

4 Para la ampliación de estos criterios, remitimos al ANEXO IX. de la citada ORDEN de 15 de julio de 2022.

A diferencia de los ejercicios anteriores, el 22% de los programas presupuestarios se ha clasificado como “A” y, por tanto, excluidos del análisis de género; los clasificados como P0 son los menos numerosos, apenas un 10% del total. El resto, susceptibles de análisis desde el enfoque de género (P1, P2 y P3), ascienden a más del 67% del total: un 2% son P1, y un 47% son P2 -el grupo más numeroso- y, finalmente, se cuenta con un solo programa específicamente orientado a la igualdad de género, clasificado por tanto como P3.

El análisis por Consejerías refleja de otra manera la relación de cada uno de los ámbitos de la política pública con la igualdad entre mujeres y hombres. Así, es precisamente la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, la que reúne un mayor número de programas pertinentes al género. En el lado opuesto, la Consejería de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial es la que, lógicamente por el contenido de sus políticas, tiene un menor número de programas presupuestarios con posible incidencia sobre la igualdad de género



B) Descripción de los programas presupuestarios de 2023 que han presentado informe de EIGP.

A partir de este punto del Informe el análisis se centrará exclusivamente en los programas presupuestarios 2023 que han sido informados por los propios centros gestores, esto es, aquellos que han aplicado el procedimiento de evaluación del impacto de género propuesto y han presentado el informe correspondiente según el modelo de ficha que se recoge en Anexo a la ORDEN de 15 de julio de 2022.

En primer lugar, hay que celebrar que el número de programas informados recupera en parte la tendencia al incremento señalada entre 2018 y 2020 y vuelve a los parámetros logrados en 2022, ascendiendo a un total de 95 programas frente a los 93 programas del año pasado; un número similar, decíamos, a los del ejercicio 2022 y casi el doble respecto de los 54 programas informados en el presupuesto de 2018.

En el gráfico siguiente se observa esta evolución desde 2017.

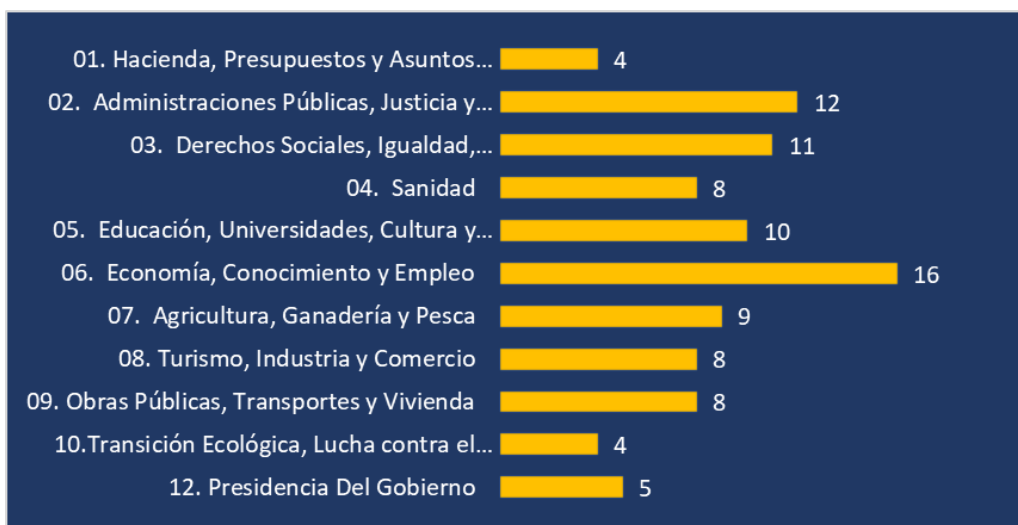
Gráfico 2. Programas Presupuestarios Informados, 2017-2023.



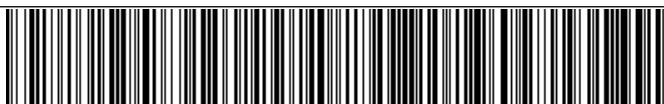
Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de informes de impacto de género de los programas presupuestarios recibidos en los correspondientes ejercicios presupuestarios.

Centrándonos en los datos de este ejercicio, el análisis por Consejerías vuelve a mostrar una distribución similar al anterior, como refleja el siguiente gráfico:

Gráfico 3. Programas Presupuestarios 2023 informados, por Consejería.

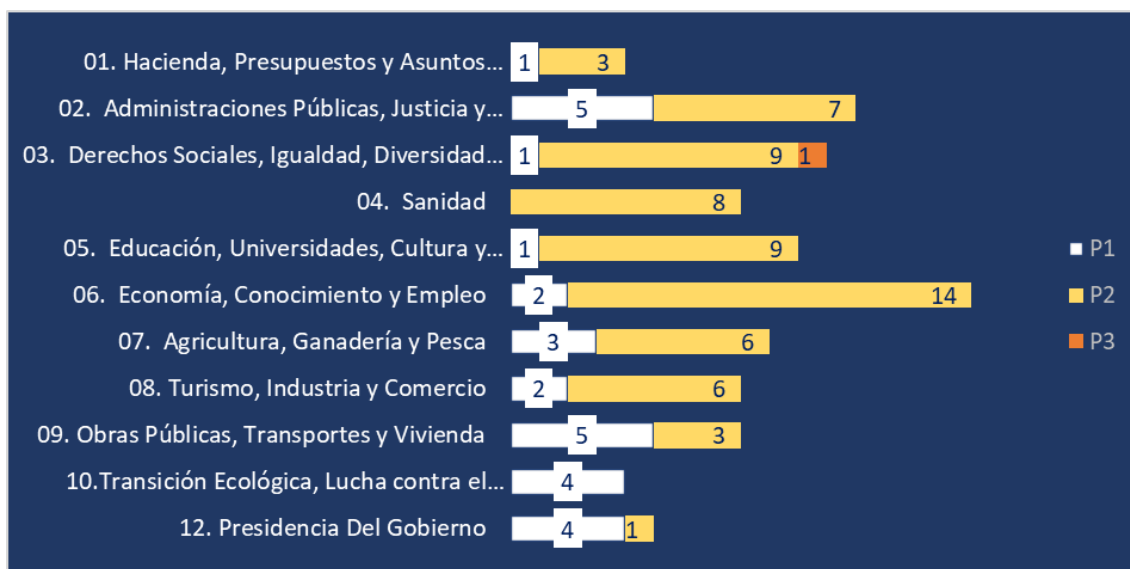


Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de informes de impacto de género de los programas presupuestarios recibidos.



Los datos de este ejercicio vuelven a mostrar a la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo como la que más informes ha presentado (16), seguida de la de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad (12) y Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, y Educación, Universidades, Cultura y Deportes (11 y 10 informes respectivamente). Es de destacar el caso de Obras Públicas, Transportes y Vivienda, que ha duplicado el número de informes respecto al año anterior. Sin embargo, Turismo, Industria y Comercio han informado 3 menos que en 2022. Las Consejerías que menos informes han presentado son la de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, con 4, como el año previo, la de Presidencia de Gobierno con 5, uno menos que en 2022 y Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, con uno más (4 en esta ocasión frente a los 3 anteriores). Lógicamente, estas proporciones guardan mucha relación, aunque no directa, con el porcentaje de programas clasificados como pertinentes al género que gestionan, como muestra el siguiente gráfico, destacando que ya todos los informes presentados son pertinentes al género, en menor o mayor medida, y han aumentado mayoritariamente los de nivel P2.

Gráfico 4. Programas Presupuestarios 2023 informados según pertinencia de género, por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de informes de impacto de género de los programas presupuestarios recibidos.

La hipótesis anterior queda en parte confirmada por el gráfico siguiente, que evidencia que la proporción de informes de EIGP presentados se incrementa a medida que se avanza en el grado de pertinencia de los programas presupuestarios.

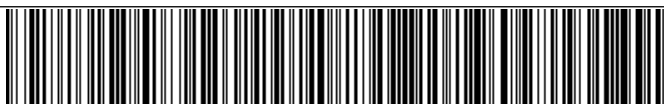
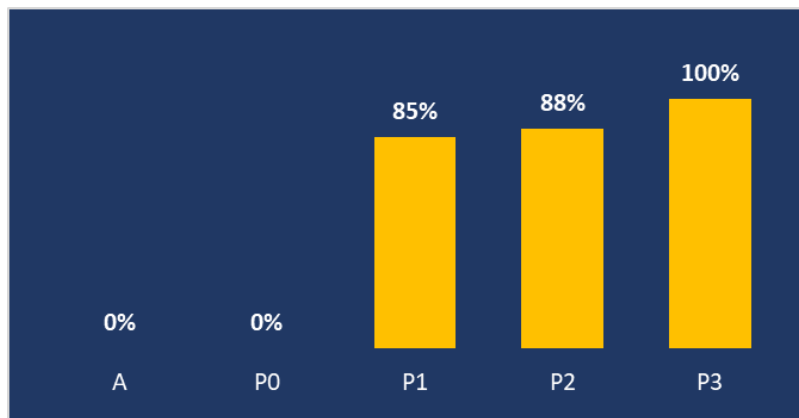


Gráfico 5. Programas Presupuestarios 2023 informados, según pertinencia de género. % sobre el total de programas del grupo.

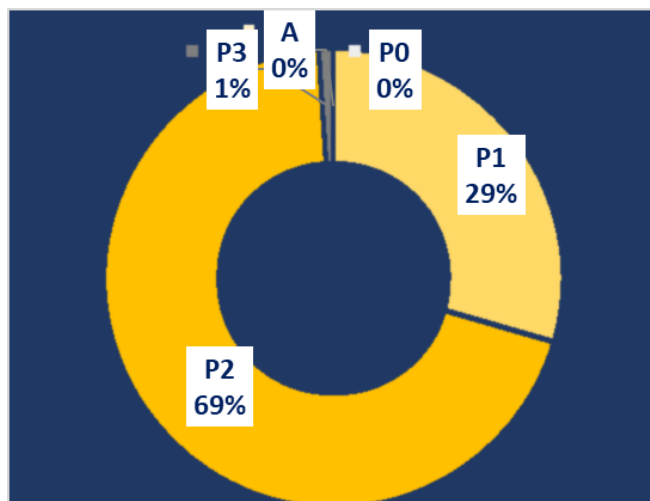


Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de informes de impacto de género de los programas presupuestarios recibidos en los correspondientes ejercicios presupuestarios

De nuevo, en este ejercicio se vuelve a evidenciar cierto margen de mejora, referido en este caso al porcentaje de programas que deberían haber presentado informe y no lo habían hecho a fecha de cierre de este Informe; es el caso del 15% de los Programas clasificados como P1 y el 12% del grupo P2.

Centrándonos ahora en la descripción de los programas presupuestarios de 2023 informados, el siguiente gráfico muestra la clasificación según su pertinencia de género, evidenciando lo que de otra manera ya se indicó respecto al mayor número de programas en el grupo P2 que suponen el 69% del total, seguidos a mucha distancia de los del grupo P1 (29%), siendo que ya no se ha presentado ninguno del grupo A o P0.

Gráfico 6. Programas Presupuestarios 2023 informados, según pertinencia de género. % sobre el total de programas informados.

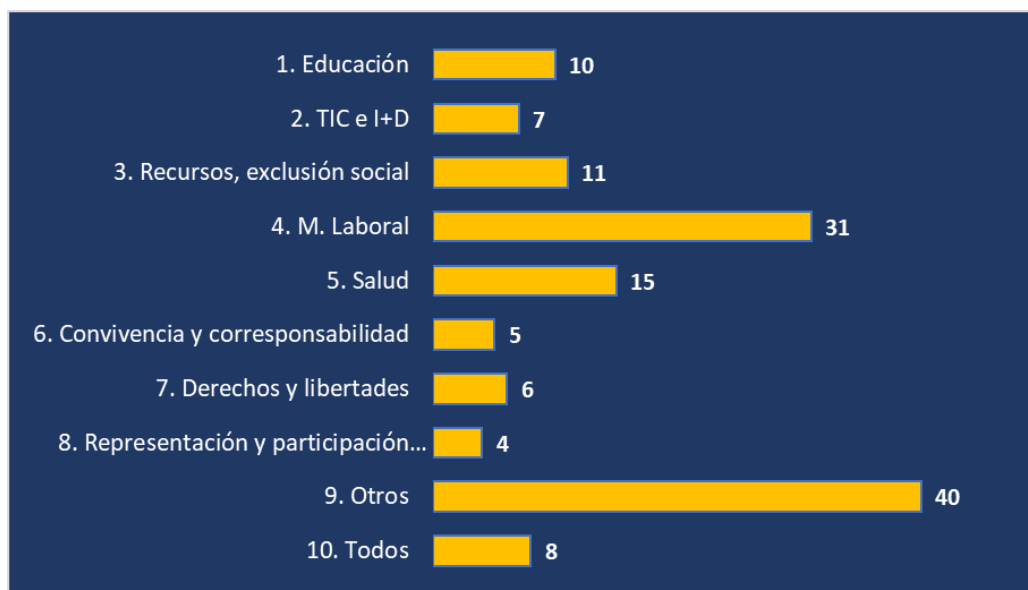


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes de EIGP recibidos.

Finalmente, la relación de correspondencia entre los **ejes de desigualdad** de género identificados en el diagnóstico -que no son otros que los señalados por las áreas prioritarias de intervención establecidas en el marco normativo y programático en materia de igualdad-, y los programas presupuestarios queda evidenciada en el siguiente gráfico:



Gráfico 7. Programas Presupuestarios 2023 informados, según eje de desigualdad de género sobre el que podrían incidir



(* Hay que considerar que un mismo programa presupuestario puede estar incidiendo en más de un eje de intervención

Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes de EIGP de los programas presupuestarios recibidos.

Como puede comprobarse, es posible encontrar programas presupuestarios que inciden sobre toda la gama de ejes de desigualdad identificados, aunque -exceptuando los clasificados como “otros”- los más numerosos, como ya había ocurrido en anteriores anualidades, son los relativos al mercado laboral (un total de 31 programas informados pueden incidir sobre este eje), seguidos de los que inciden en el ámbito de la salud (15) y las condiciones materiales de vida (recursos y exclusión social, 11 programas). En el ámbito de la Educación, que en periodos anteriores descendió considerablemente, en esta ocasión ha aumentado en un programa.

Por otro lado, y desde un punto de vista general, son variados los factores que inciden en un panorama como el descrito, algunos internos y otros externos al propio procedimiento, como la propia clasificación de pertinencia, el número total de programas establecidos en cada área de la política pública, o el distinto compromiso de estas con la igualdad de género y, por tanto, su implicación en la estrategia de EIGP, entre otros.

C) Otras cuestiones previas: formato, estructura y lenguaje utilizado.

Como se ha señalado, en este ejercicio presupuestario no se han introducido modificaciones en el **formato** que estructura los informes de evaluación del impacto de género de los programas, establecido en Anexo a la de Orden de 15 de julio de 2022, lo que explica en parte que la totalidad de los informes recibidos hayan respetado en este ejercicio dicho formato, tal como muestra el gráfico a continuación.

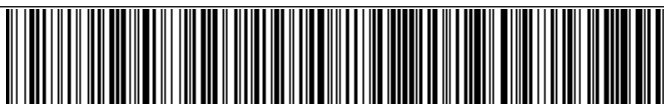


Gráfico 8. Programas Presupuestarios 2023 informados, según adecuación al formato de Ficha presentada, En % sobre el total.

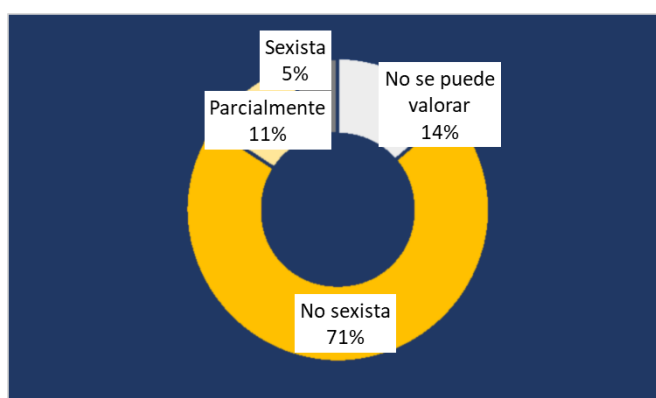


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes de EIGP de los programas presupuestarios recibidos.

Más allá de esta mirada general, y al igual que en las anteriores anualidades, el cumplimiento de la estructura fijada para articular el análisis de género de los contenidos de los programas presupuestarios no está exento de complejidad y, como se verá más adelante, aunque ha ido mejorando progresivamente, algunos de los apartados del informe aún parecen presentar mayores dificultades de comprensión y/o disponibilidad de información para su llenado.

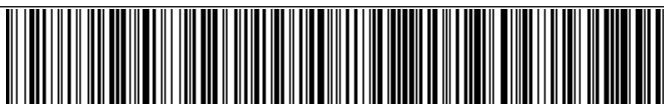
Otro de los indicadores relativos a la forma en que se elaboran los informes es el **uso del lenguaje** en ellos, que es además una medida más de ajuste a lo estipulado en los mandatos normativos al respecto. Estos prescriben que el lenguaje utilizado en la administración pública canaria debe ser inclusivo y estar libre de sesgos sexistas, según las recomendaciones y la definición que la legislación al efecto y la propia Ley Canaria de Igualdad. El uso del lenguaje es, como demuestran además los estudios al respecto, un indicador bastante fiable del compromiso de los centros directivos con la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas que gestionan.

Gráfico 9. Programas Presupuestarios 2023 informados según uso del lenguaje, % sobre el total.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Volviendo a los informes presentados, como se ve en el gráfico anterior, el lenguaje utilizado es en la mayoría de los casos acorde con el objetivo de incorporar en ellos el enfoque de género (más del 70%). Hay que resaltar, además, un considerable avance

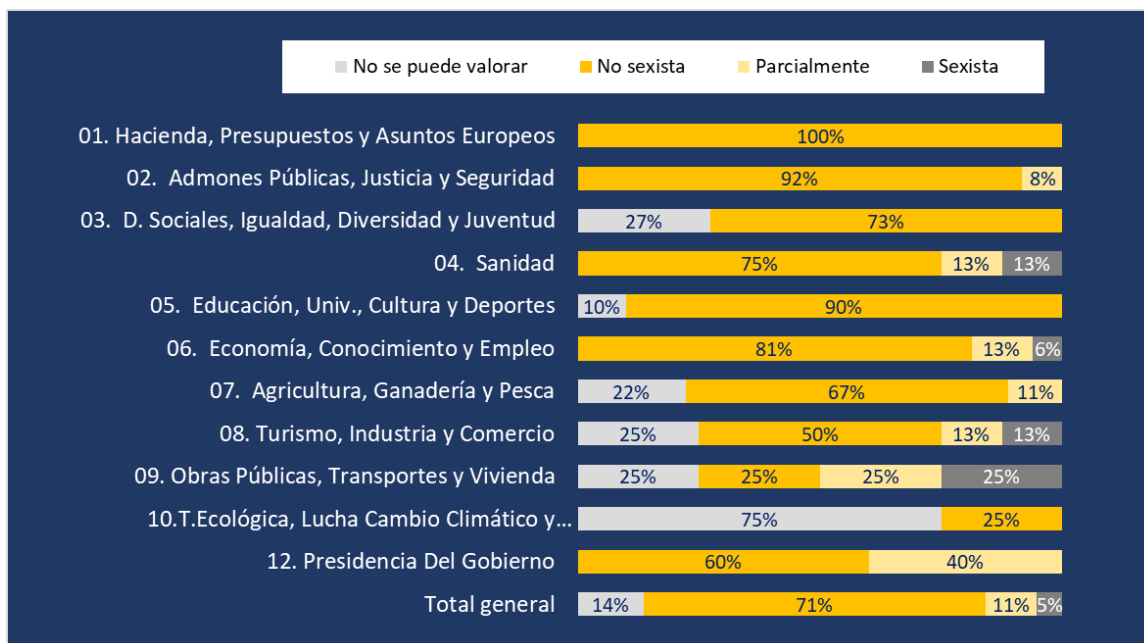


respecto del ejercicio anterior (10 puntos porcentuales más que en la anterior anualidad), aunque todavía queda cierto margen de mejora, representado básicamente en ese 11% (7 puntos porcentuales menos que en los presupuestos de 2022) de los casos en que se hace un uso alternativo de términos incluyentes y otros que invisibilizan a las mujeres, aun entendiendo que es indicador del esfuerzo que están realizando muchos centros gestores para usar un lenguaje que nombre a ambos sexos. Lamentablemente, todavía hay un 5% de centros directivos que utilizan un lenguaje no incluyente en sus informes lo que, más allá de contravenir la normativa al efecto -que es, además, en una amplia mayoría de casos, identificada correctamente por los centros gestores como aplicable a su programa presupuestario-, constituye un indicador de ruptura de la coherencia entre el objeto del informe y su forma y contenidos.

A pesar de estas paradojas, es posible hablar de una notable **mejoría** respecto a los dos ejercicios anteriores si nos guiamos por esta última categoría, como se evidenciará en el último capítulo de este Informe, que se abre con una comparativa de los cuatro últimos ejercicios presupuestarios.

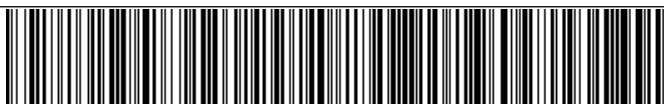
En el análisis por Consejerías, se aprecian algunas diferencias; la mejor posicionada al respecto es la de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, con la totalidad de los informes presentados que han hecho un uso no sexista del lenguaje -es cierto que en este caso en parte favorecida por el menor número total de informes presentados-, seguida de la de Agricultura, Ganadería y Pesca (casi el 80% de sus informes) y Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad (67%). El gráfico a continuación muestra estos datos de forma más detallada.

Gráfico 10. Programas Presupuestarios 2023 informados, según uso del lenguaje y Consejería, % sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Concluiría aquí esta primera aproximación descriptiva a los programas presupuestarios y los **informes de EIGP presentados** en esta anualidad; remitimos al Anexo II para conocer su contenido a mayor detalle.



III.3. Presencia de la igualdad entre mujeres y hombres en los programas presupuestarios.

Se abordan a continuación los resultados globales respecto al elemento clave del modelo de EIGP de Canarias, centrado en la descripción y el análisis de la **incorporación de la igualdad de género** desde el diseño mismo de los programas presupuestarios.

Como se comentaba, en 2021 se modificó la lógica desde la que hacer este análisis, manteniendo los elementos y criterios de valoración (el “cómo”) pero enfatizando la necesidad de que la referencia fundamental para valorar la presencia de la igualdad entre mujeres y hombres en el presupuesto-y, en consecuencia, evaluar su impacto de género- fuera **el texto de la memoria presupuestaria**, tal cual está, en los diferentes elementos considerados: mandatos normativos, datos, así como objetivos de igualdad, actuaciones, indicadores y partidas presupuestarias concretas para su desarrollo -esto es, el “*qué*” (o contra qué) se valora-.

Estos mismos elementos, más uno introductorio (presencia de la igualdad en la descripción del programa) y otro de conclusión (la evaluación del impacto de género que realizan como producto de esa valoración) estructuran la presentación de resultados en este epígrafe.

A) La presencia de la igualdad en la descripción de los programas presupuestarios.

La medida en que la igualdad entre mujeres y hombres se incluye en la descripción general que cada centro gestor realiza de su programa puede ser indicativa del peso que tiene, ya desde esta primera aproximación, en él.

Durante esta anualidad, algo menos de la mitad de los programas (entorno al 48%) mencionan la igualdad de género en su descripción; se trata, como se verá en el apartado dedicado específicamente a dar cuenta de la evolución de estos indicadores, de una cifra que ha disminuido en relación con el crecimiento continuado de los últimos tres años.

Regresando al último ejercicio y en el análisis por Consejerías, sobresale la de Presidencia del Gobierno, con la totalidad de sus Informes que mencionan la igualdad en la descripción de los correspondientes programas presupuestarios, seguida de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos (75%), Sanidad (63%) y Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, Economía, Conocimiento y Empleo; Turismo, Industria y Comercio y Obras Públicas, Transportes y Vivienda (50%). Este indicador es doblemente positivo en la medida en que no era lo que se pedía explícitamente -recordemos que el modelo de informe tiene apartados destinados a recoger específicamente la presencia de igualdad, de los que se dará cuenta a continuación-. Por ello, y dándole la lectura adecuada, más que poner el acento en aquellos programas que no han hecho mención -insistimos en que no era lo que se pedía-, se quiere resaltar precisamente a aquellos que sí lo han hecho, mostrado al menos una reflexión previa respecto a la relación de sus programas presupuestarios con la igualdad entre mujeres y hombres.

El gráfico siguiente resume los resultados en este indicador, globales y por Consejerías.

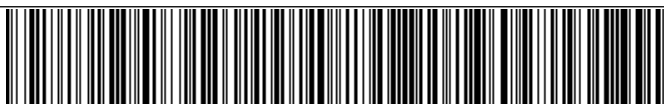


Gráfico 11. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de la igualdad en su descripción y Consejería, % sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En apoyo a lo anterior, hay que resaltar que la mayoría de estas menciones tiene que ver principalmente con la importancia que tiene (o debería tener) la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto del programa y la forma en que se incorpora a él.

B) La consideración de los mandatos normativos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Más allá de esta primera aproximación general, el modelo de informe de EIGP de los programas presupuestarios (la "Ficha"), incluye una serie de apartados para recoger si la memoria menciona, ahora sí de manera explícita, los elementos centrales de la incorporación del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria. El primero de estos elementos tiene que ver con la consideración de los mandatos normativos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Los datos de esta anualidad muestran que más de la mitad de los programas presupuestarios (el 54,7%) afirma incluir en sus memorias alguna referencia a la legislación, planes o programas relacionados con la igualdad de género en su ámbito de operación, una cifra muy superior al 33% de 2021 y al 47% del 2022.

Cabe recordar que se están utilizando desde 2021 criterios de valoración mucho más estrictos, excluyendo a aquellos programas que mencionan referencias normativo-programáticas que no guardan relación con la igualdad o cuya relación no queda explicitada. El grueso de programas que están en esta categoría ha disminuido prácticamente a la mitad respecto a la anterior anualidad (24% vs 10,5%).

Con estos matices, el gráfico a continuación resume los resultados obtenidos del análisis global de este apartado de las Fichas, desagregado por Consejerías:

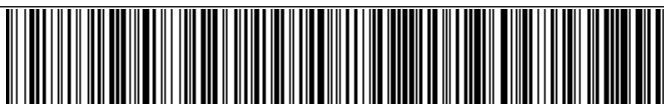
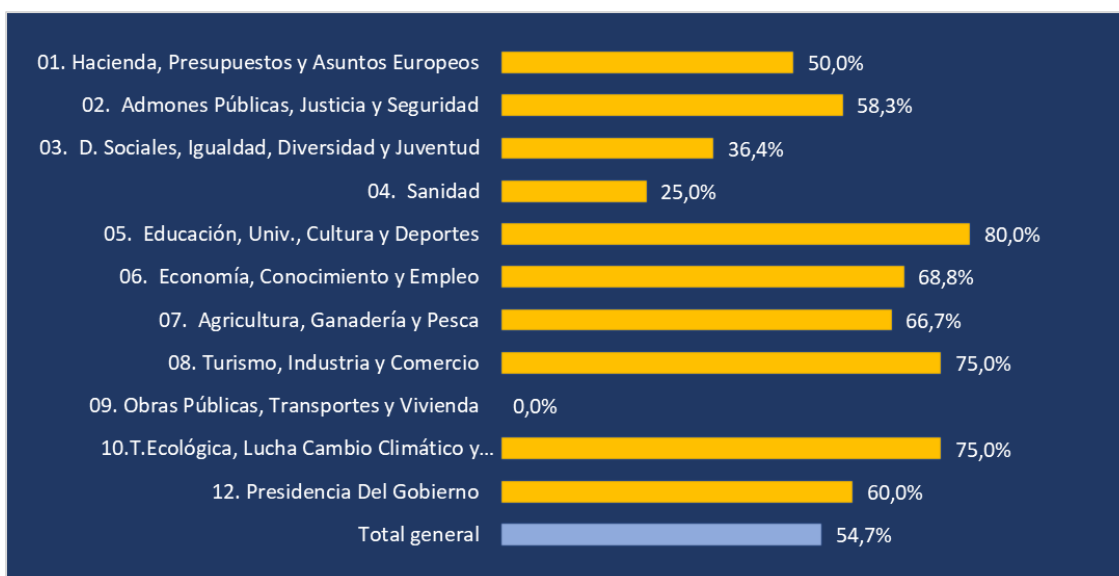


Gráfico 12. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de referencias al marco normativo programático en materia de igualdad de género en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluir estos mandatos sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

El análisis por **Consejerías**, este año lo encabeza la de Educación, Universidades, Cultura y Deportes con el 80% de las fichas recibidas que afirman que sus programas incluyen referencias en este sentido; hay que reseñar también la mejora presentada por los programas de la Consejería de Turismo, Industria y Comercio (75%, 66 puntos porcentuales más que en 2022), que, seguida de la Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial (75%), y la de Economía, Conocimiento y Empleo (68,8%), son las que obtienen mejores indicadores en este aspecto. En el lado opuesto, Obras Públicas, Transporte y Vivienda reconoce no incluir este tipo de referencias en las memorias de los programas presupuestarios informados esta anualidad y Sanidad únicamente en el 25%.

Finalmente, y desde un punto de vista *cuantitativo*, hay que decir que una parte significativa de las referencias incluidas tienen que ver con las leyes de igualdad -la Ley Canaria y, en menor medida, la estatal- y, en otros casos, muchos menos, con leyes sectoriales que incluyen mandatos normativos de igualdad o planes o programas en este sentido.

C) La inclusión de datos o algún tipo de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres.

Otro de los elementos centrales en la evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios remite a si la memoria presupuestaria considera la situación (desigual) de hombres y mujeres en el contexto de operación de su programa, una información clave como punto de partida o contexto, sin la que difícilmente se pueden formular objetivos o acciones para que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.

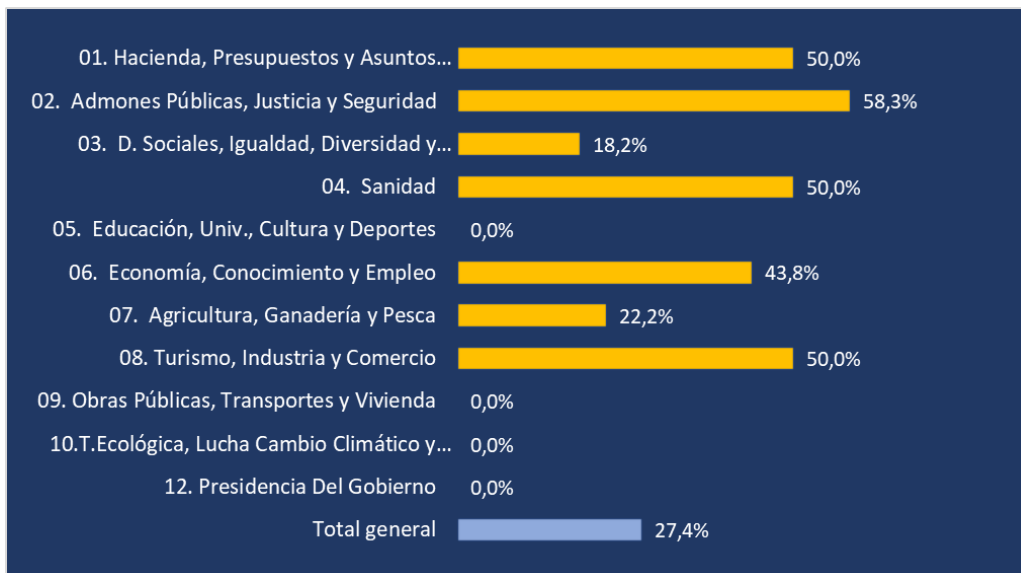
En el modelo de “Ficha” se contemplaba un apartado específico para consignar este punto; aunque los resultados muestran que la inclusión de este tipo de información, básica para el análisis de género de los programas presupuestarios, sigue siendo la excepción y no la norma. Aun así, en esta ocasión más del 27%, de los programas reconocen incluir datos



desagregados por sexo u otro tipo de indicadores de género en sus memorias presupuestarias; una cifra muy baja aún, aunque, como se verá en el análisis comparativo, algo superior a la obtenida en la pasada anualidad (6 puntos porcentuales).

El gráfico a continuación resume los resultados obtenidos en este ejercicio, desagregados por Consejería.

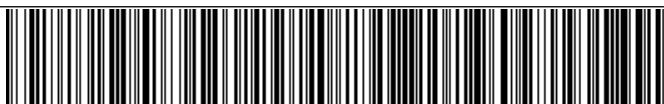
Gráfico 13. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de información sobre la situación de mujeres y hombres en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

La mirada por **Consejerías** muestra a la de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad como la más avanzada en este proceso, seguida de la de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, Sanidad, y Turismo, Industria y Comercio, siendo que estas dos últimas han duplicado prácticamente los programas con datos desagregados. Por el contrario, otras como Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, o la de Obras Públicas, Transporte y Vivienda, junto a los programas de Presidencia Gobierno, reconocieron no incluir este tipo de datos en sus memorias. Esto último guarda seguramente relación con la incidencia, generalmente indirecta, de estos programas sobre la igualdad y las consiguientes dificultades para “ver” a personas, hombres y mujeres, como su población destinataria última y, por tanto, a considerar los datos sobre su situación como relevantes.

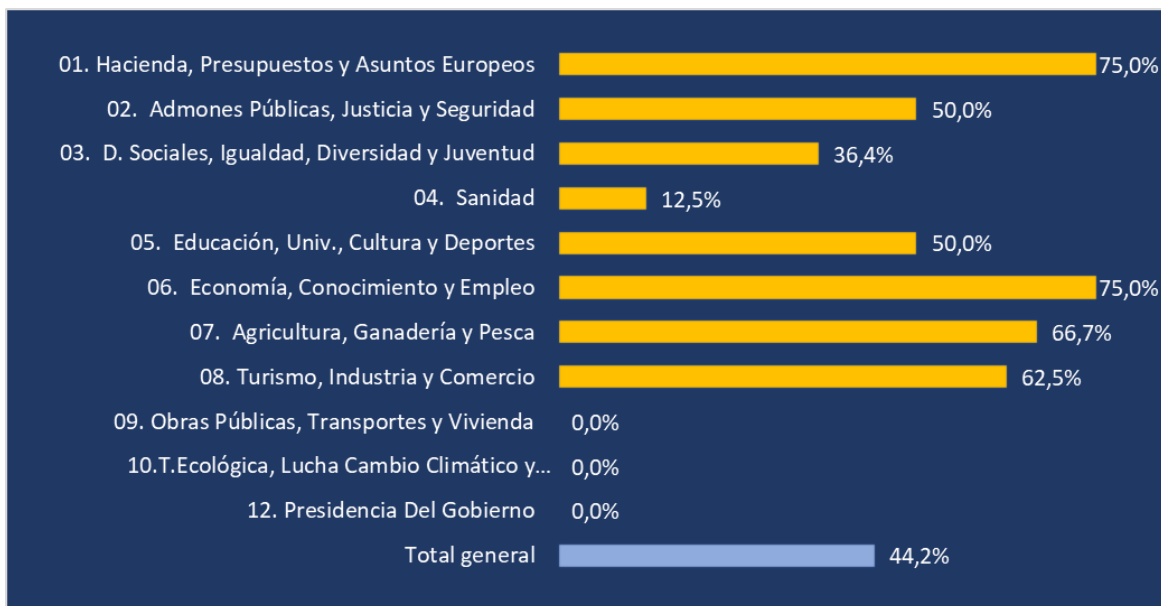
Volviendo al análisis global puede decirse, a juzgar por el porcentaje de informes que no incluyen en este punto información (nada menos que el 57,9%) o la que incorporan “no es “relevante” (el 14,7%) -esto es, que no guarda relación con la situación de mujeres y hombres en el contexto concreto en el que opera el programa presupuestario- que la cuestión de los datos e indicadores vuelve a ser, un ejercicio presupuestario más, uno de los principales escollos a la hora de integrar el enfoque de género en el proceso de planificación presupuestaria.



D) La incorporación de objetivos, acciones, indicadores y presupuesto específico para la igualdad de género.

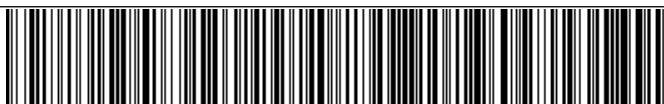
En tercer lugar, se analiza la medida en que las memorias presupuestarias incluyen, de manera explícita, objetivos o acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres. El siguiente gráfico muestra los resultados obtenidos en el ejercicio presupuestario que nos ocupa respecto a la primera categoría de análisis, la inclusión de **objetivos de igualdad** en las memorias presupuestarias.

Gráfico 14. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de OBJETIVOS de igualdad entre mujeres y hombres en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

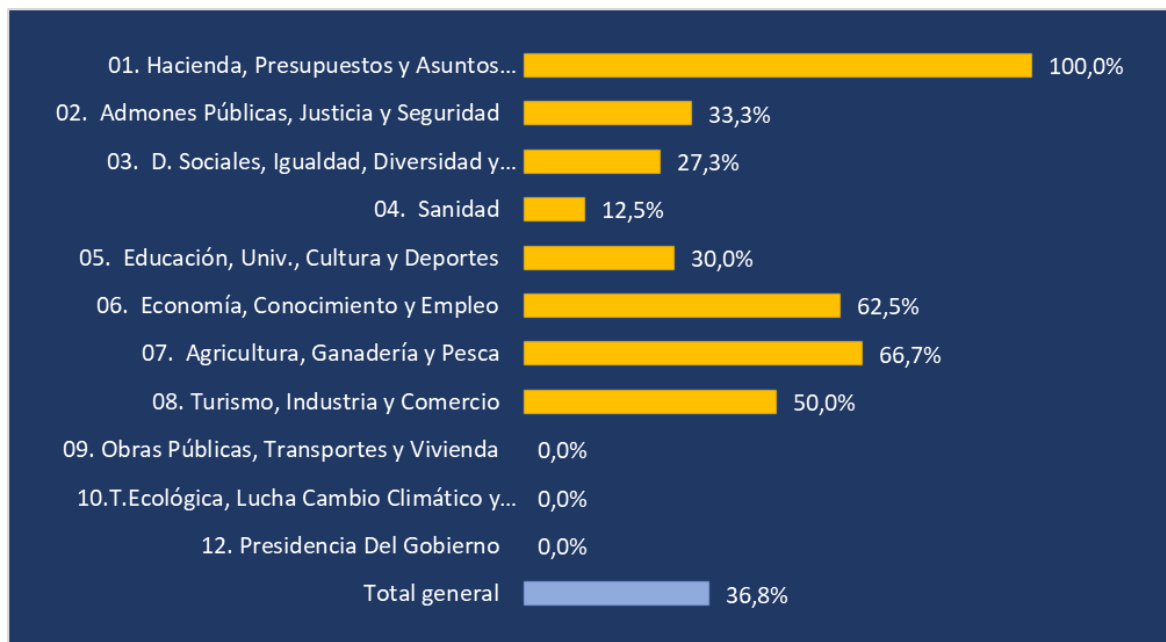
Los indicadores muestran una mejoría notable respecto a la anterior categoría y casi el 45% de los programas informados afirmaban incluir objetivos de igualdad en sus memorias. Este porcentaje general oscila mucho en el análisis por Consejerías, siendo la de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos y la de Economía, Conocimiento y Empleo las mejor posicionada en este aspecto, con un 75% de sus memorias en los que estos objetivos estaban de una u otra manera presentes -probablemente, el servicio de asesoramiento que se está dando a los programas de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, tenga que ver con ese alto porcentaje de integración-, seguida de la de Agricultura, Ganadería y Pesca, con casi un 67% (11 puntos porcentuales menos que la anterior anualidad) y la de Turismo, Industria y Comercio, con un 62%, duplicando prácticamente la cantidad del periodo anterior. En el extremo opuesto, nos encontramos a Salud, que ha reducido a la mitad los informes que incluyen la igualdad en sus objetivos (del 28,6% al 12,5%). Volvemos a encontrar a las Consejerías de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, y la de Obras Públicas, Transporte y Vivienda, y se añade en esta ocasión la de Presidencia (pasando del 16.7% al 0%), como aquellas que reconocen no incluir ninguna mención a la igualdad de género entre los objetivos de los programas presupuestarios informados.



Dando un paso más en el nivel de concreción del modelo de planificación estratégica con perspectiva de género, la siguiente categoría de análisis remitía a la forma en que esos objetivos de igualdad se plasmaban en **acciones** concretas para desarrollarlos. En este caso, el porcentaje aumenta, llegando prácticamente al 37% de los centros gestores que afirman que sus programas presupuestarios incorporan acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres en un rango algo inferior al mostrado para los objetivos y con una considerable variación entre Consejerías.

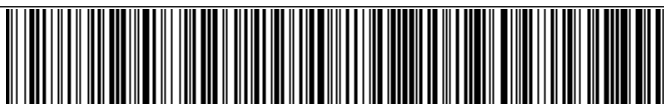
El gráfico siguiente representa estos porcentajes por Consejerías:

Gráfico 15. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de ACCIONES de igualdad entre mujeres y hombres en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlas sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En él, vuelve a destacar la Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, con la totalidad de programas informados que incluyen acciones de igualdad, y también el alto grado de inclusión de acciones de igualdad en los programas de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca, con 67%, aunque ha descendido 10 puntos desde la anterior anualidad, y la de Economía, Conocimiento y Empleo, con un 62%, demostrando un enorme crecimiento desde la anterior anualidad, de más de 43 puntos, que, como ya se ha comentado, se puede deber en gran medida al servicio de asesoramiento contratado para la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género. De nuevo las dos Consejerías que gestionan políticas públicas, sólo en principio, menos directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres: la de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, y la de Obras Públicas, Transporte y Vivienda, señalan que no han incluido ninguna medida, grupo al que se une la Consejería de Presidencia. Cabe destacar especialmente el descenso en el porcentaje de programas con medidas para la igualdad de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, que reconocen incluir acciones de igualdad en un 30%, 20 puntos menos que la anualidad anterior y que ya acumula un descenso de más de 40 puntos desde 2021, siendo



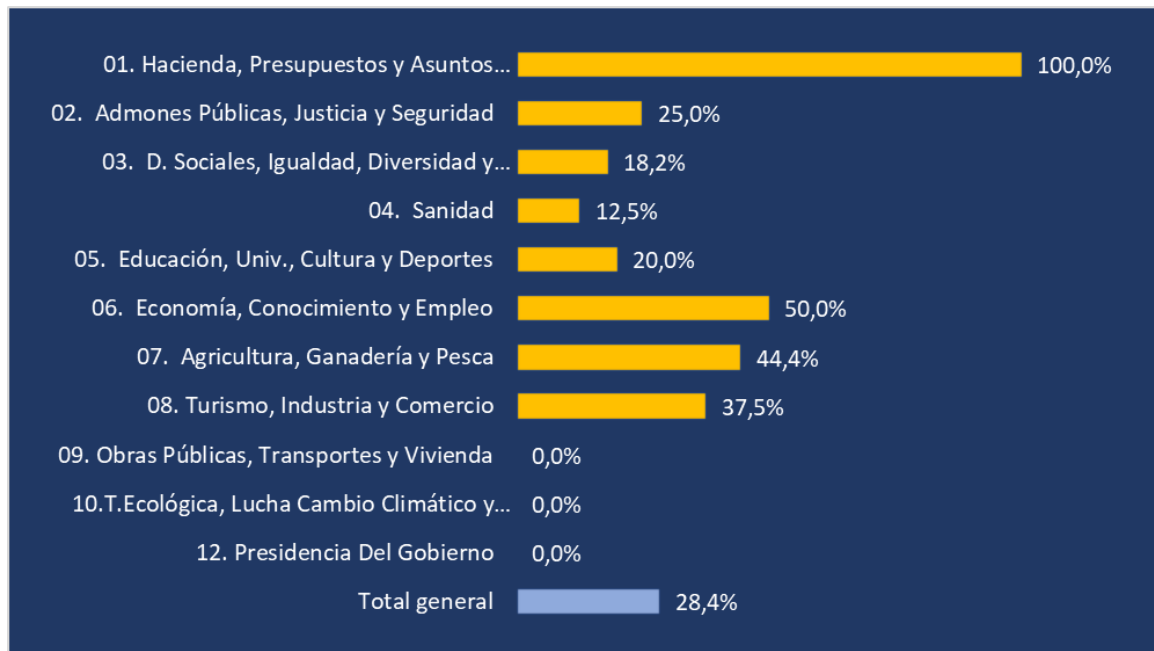
que su ámbito de intervención es de impacto directo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, y de manera general, es preciso reflexionar sobre cierta ruptura en el principio de **coherencia en la planificación**, que ya se viene observando en varias anualidades, en la medida en que el porcentaje de programas que incluyen acciones concretas es ligeramente inferior al de aquellos que han incorporado objetivos. Este hecho-que haya objetivos de igualdad sin acciones concretas para darles cumplimiento-, aunque no parece estar muy extendido, puede estar señalando una tendencia hacia la incorporación de la igualdad de género en los programas presupuestarios de manera simbólica, “declarativa”, pero sin garantías -y compromisos concretos- de cumplimiento, ya que los objetivos de igualdad que se *declaren* son difícilmente alcanzables si no se interponen acciones específicas para ello.

Por otro lado, el panorama vuelve a cambiar significativamente si atendemos al tercer elemento de la planificación estratégica desde la perspectiva de género considerado en este análisis: la existencia de **indicadores** de género relevantes que permitan “medir” el cumplimiento de las acciones u objetivos de igualdad incluidos. Aquí, el porcentaje de los programas que reconocen contar con algún indicador de este tipo desciende en casi 10 puntos porcentuales, hasta representar apenas una quinta parte (el 20%) de la totalidad de los informados en este ejercicio. Se trata, además, de una cifra inferior a la contabilizada en la anterior anualidad, en la que casi el 27% de los informes afirmaban contar con dichos indicadores en las memorias de sus programas presupuestarios.

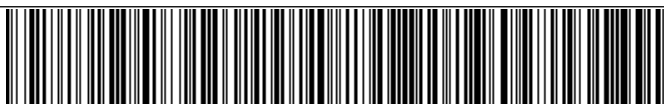
El gráfico siguiente muestra estas cifras desagregadas por Consejerías.

Gráfico 16. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de INDICADORES de género en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En el análisis por Consejerías se observa que la práctica totalidad de ellas “bajan” el porcentaje si comparamos la inclusión de objetivos/acciones con la consideración de



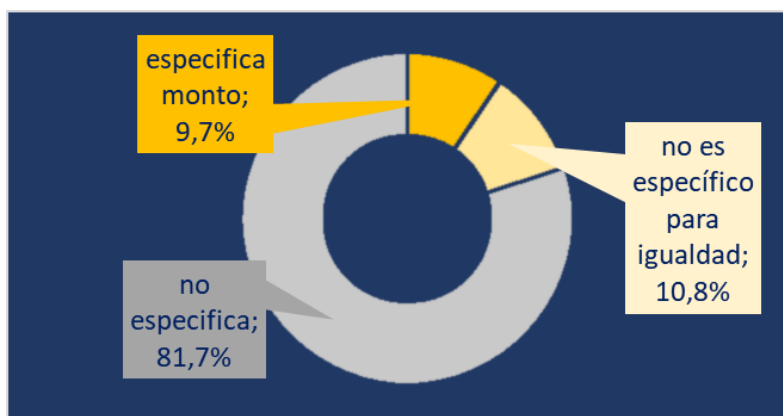
indicadores para medirlos (constituyendo una clara área de mejora en el procedimiento), aunque suben en la mayor parte de las Consejerías respecto a los datos de la anterior anualidad, siendo las más destacadas la de Economía, Conocimiento y Empleo, con un 50%, con más de 30 puntos de aumento y la de Turismo, Industria y Comercio, con un 37,5%, más de 28 puntos. En este año, los programas de la Consejería de Sanidad informados salen del 0% de 2022 para pasar a un 12,5%, porcentaje aún muy bajo, pero en mejoría.

En el lado opuesto, cabe mencionar de nuevo a la Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos que cuenta con indicadores de género para la totalidad de programas informados -es cierto que solo han sido 4 esta anualidad-.

Finalmente, de manera general y como claro indicador de que estamos ante un evidente elemento de mejora para próximos ejercicios, señalar que, además de ese casi 46% de programas que reconocen no incluir indicadores de género, hay un más que significativo 26% de los informes presentados que han consignado datos e indicadores no relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Aunque estos datos son mejores que en los presupuestos de 2022, es claro que estamos ante un área, el de la información y los datos, cuyo sentido e importancia es todavía poco comprendida por los centros directivos.

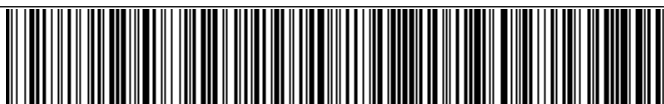
Pero lo que sin duda es el gran “caballo de batalla” en este proceso sigue siendo, a pesar de un cierto avance en este ejercicio, es el tema de la **presupuestación** de las actuaciones en materia de igualdad que incluyen los programas. En el gráfico a continuación se muestra la situación global de la totalidad de los programas presupuestarios en este punto:

Gráfico 17. Programas Presupuestarios 2023 informados, según especifiquen PRESUPUESTO para igualdad en sus memorias, en %.



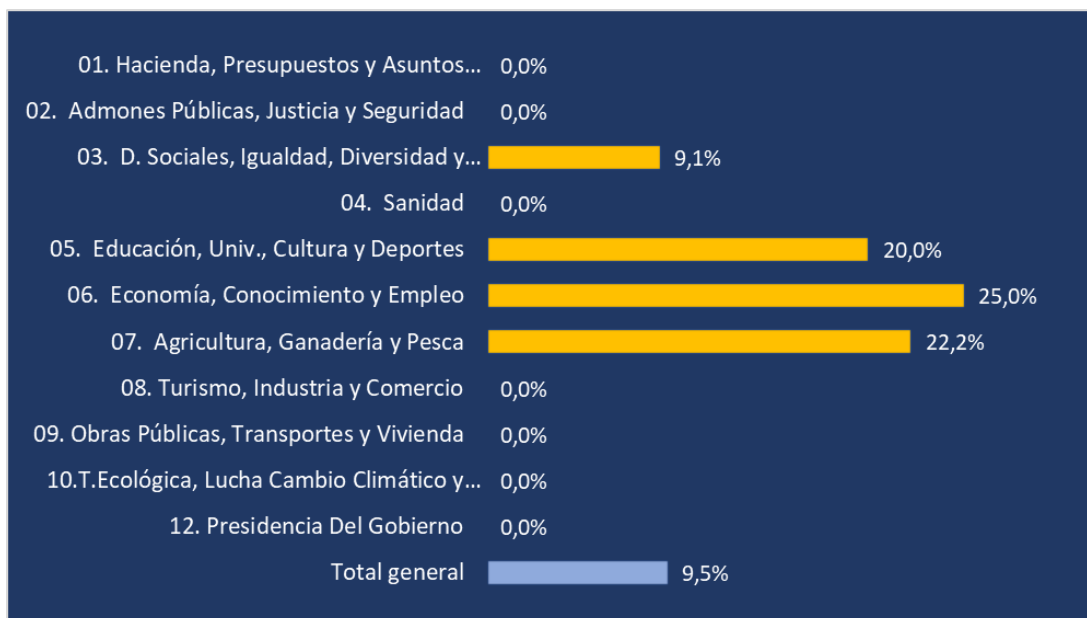
Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Como se evidencia en él, el porcentaje de programas que incluyen una referencia concreta al monto presupuestario que supone su desarrollo es aún testimonial, aunque ha subido de un 4% a casi un 10%- más del doble- de los informados especifica este monto. La situación es más preocupante si se considera que en este porcentaje están además incluidos aquellos programas que, si bien no especifican la cantidad concreta, sí refieren adecuadamente que las acciones que proponen son transversales - de modificación de procedimientos habituales de trabajo que, de intervención, como la incorporación de requisitos de paridad en comisiones, etc.- que, en principio, no conllevan un gasto directo.



Frente a estos porcentajes, encontramos de nuevo una amplia mayoría, más del 81%, el mismo porcentaje que el año previo, que afirma no disponer de un presupuesto concreto para el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad, o un casi 11% que consigna un presupuesto para sus actuaciones en general, que no puede atribuirse al trabajo orientado a la igualdad entre mujeres y hombres específicamente. Estos mismos datos, desagregados por Consejerías, se recogen en el gráfico siguiente:

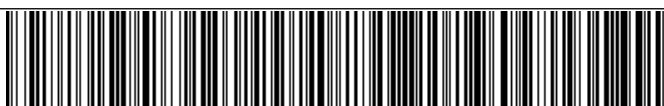
Gráfico 18. Programas Presupuestarios 2023 informados, según especifiquen PRESUPUESTO para igualdad en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En el análisis por Consejerías muestra de otra manera lo dicho anteriormente y la práctica totalidad de ellas “bajan” el porcentaje si comparamos la inclusión de objetivos/acciones/indicadores de igualdad con la especificación de un presupuesto concreto para desarrollarlos. En este punto, el número de Consejerías que no han indicado ningún presupuesto concreto, o que han indicado uno que no puede ser considerado como exclusivamente para igualdad, ha disminuido en una Consejería, la de Agricultura, Ganadería y Pesca que especifica presupuesto para la igualdad en más del 22% de los programas informados, y se aprecia también un fuerte incremento en la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, que pasa de un 6,3% a un 25 %.

A las ya mencionadas que no incorporaban ninguno de los anteriores ítems (Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, y la de Obras Públicas, Transporte y Vivienda), se suman otras que, aun especificando objetivos/actuaciones de igualdad, no reservan un presupuesto específico para desarrollarlas. Es el caso de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos; Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad; Sanidad; Turismo, Industria y Comercio; y Presidencia del Gobierno. Todo ello presenta, desde otra perspectiva, la identificación del **gasto público para la igualdad** como una de las principales cuestiones pendientes en el proceso de integración del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria.

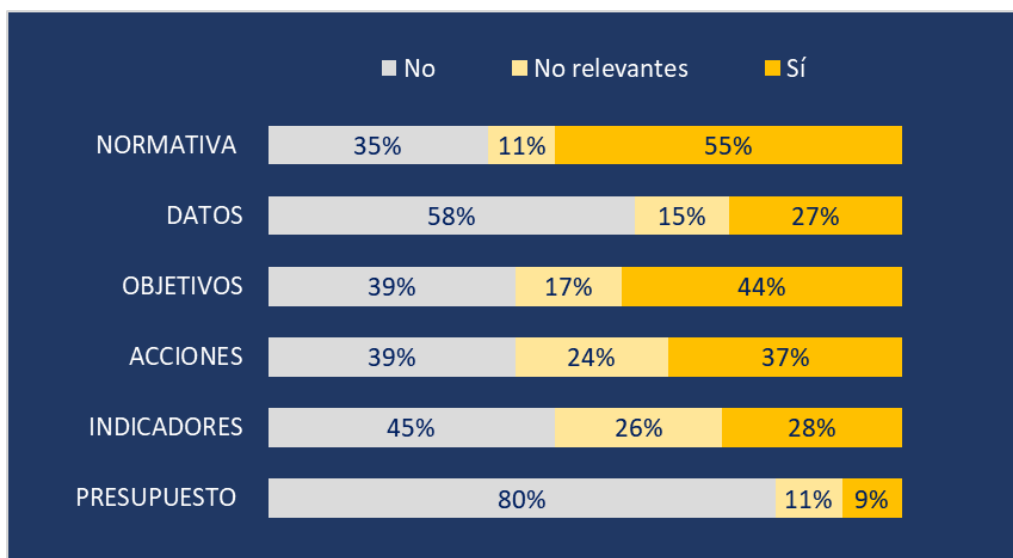


E) Balance general. La evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios.

En el modelo de evaluación propuesto, la principal finalidad de todos los anteriores apartados del informe no es otra que facilitar la reflexión acerca del impacto de género del programa presupuestario y, por ende, del gasto público. Esta reflexión, lejos de realizarse en el vacío, se fundamenta precisamente en la valoración de la medida en que la igualdad entre mujeres y hombres esta “presente” en los programas presupuestarios; y, en concreto, como hemos visto, en los **elementos clave** para su planificación estratégica: consideración del marco normativo y el contexto de operación, formulación de objetivos y acciones, identificación de indicadores para medir su cumplimiento, y dotación de un presupuesto para su desarrollo.

Aunque en el apartado anterior se han repasado pormenorizadamente los resultados obtenidos en este ejercicio presupuestario respecto a cada uno de ellos se sintetizan a continuación con objeto de tener una visión panorámica que sirva de referencia sobre la que interpretar, después, las evaluaciones de impacto de género de los programas.

Gráfico 19. Síntesis de la presencia de los elementos clave en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los programas presupuestarios informados 2023. % sobre el total.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Y es que es precisamente sobre esta base, la de los programas que incorporan dichos elementos clave, sobre la que ha de realizarse la **evaluación** respecto a sus efectos en la igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación. Así, como decíamos, el modelo propone una valoración cualitativa, sencilla y accesible para los centros gestores, basada en la medida en que el programa contiene “*menciones y evidencias*” respecto a la inclusión de estos elementos; con estos criterios, el impacto de género será *previsiblemente* positivo si las incluye, y negativo en caso contrario.

El gráfico a continuación sintetiza la distribución de los programas según la valoración que los propios centros gestores realizan de su impacto de género:

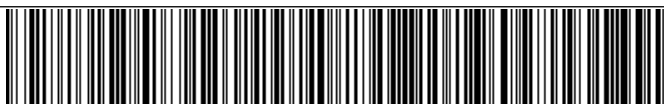
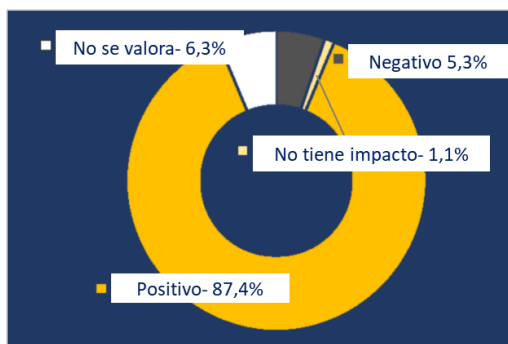


Gráfico 20. Programas Presupuestarios 2023 informados, según evaluación de su IMPACTO DE GÉNERO por parte de los centros gestores. % sobre el total de programas.

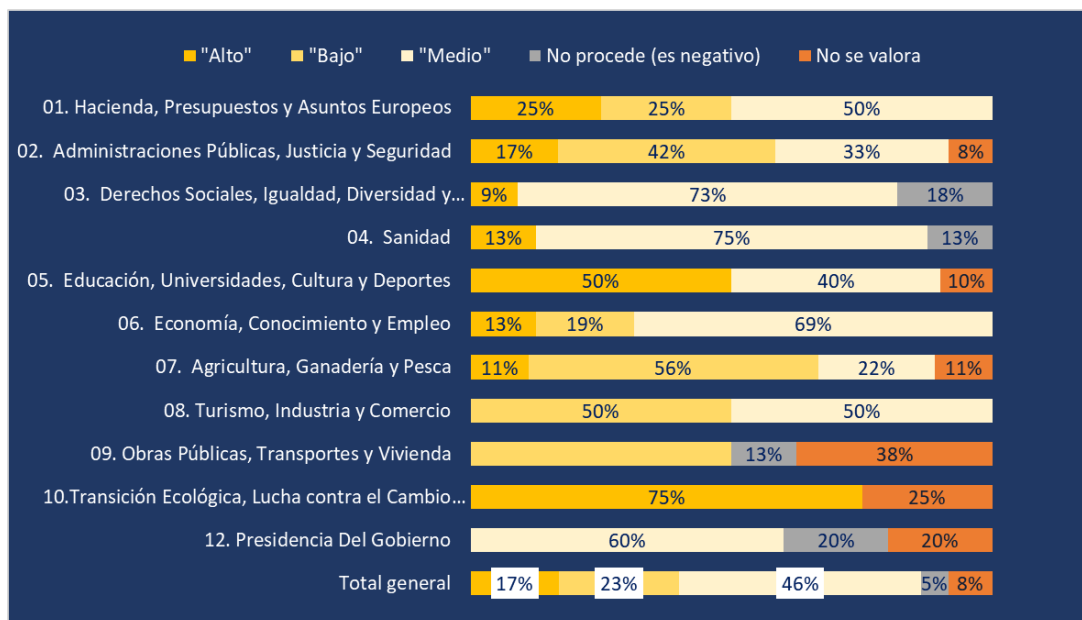


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

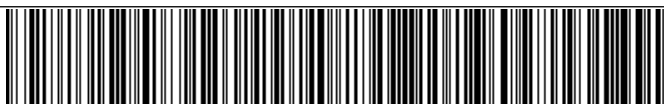
En él se observa que una amplia mayoría, más del 87% -en continuidad con la tendencia hacia el incremento de estos porcentajes que se observa desde 2018-2019-, califica el impacto de sus programas presupuestarios como “positivo”. En un porcentaje muy bajo y aunque un poco mayor que en la anterior anualidad, el 5% de los programas evalúan su impacto de género como negativo.

Por otro lado, como un dato positivo más, y quizá indicativo de avances sostenidos en la **comprensión** por parte de los centros gestores del procedimiento de evaluación, se mantiene a la baja el número de informes que no contienen ninguna valoración respecto al impacto de género de su presupuesto (apenas el 6%, dos puntos menos que en el anterior presupuesto). Afianzando una tendencia positiva identificada en los últimos cuatro ejercicios, son prácticamente inexistentes los programas presupuestarios que consideran tienen “nulo” (o neutro, que entendemos como equivalente) impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres (apenas el 1%).

Gráfico 21. Programas Presupuestarios 2023 informados, según valoración del GRADO de IMPACTO DE GÉNERO por parte de los centros gestores. % sobre el total de programas.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos



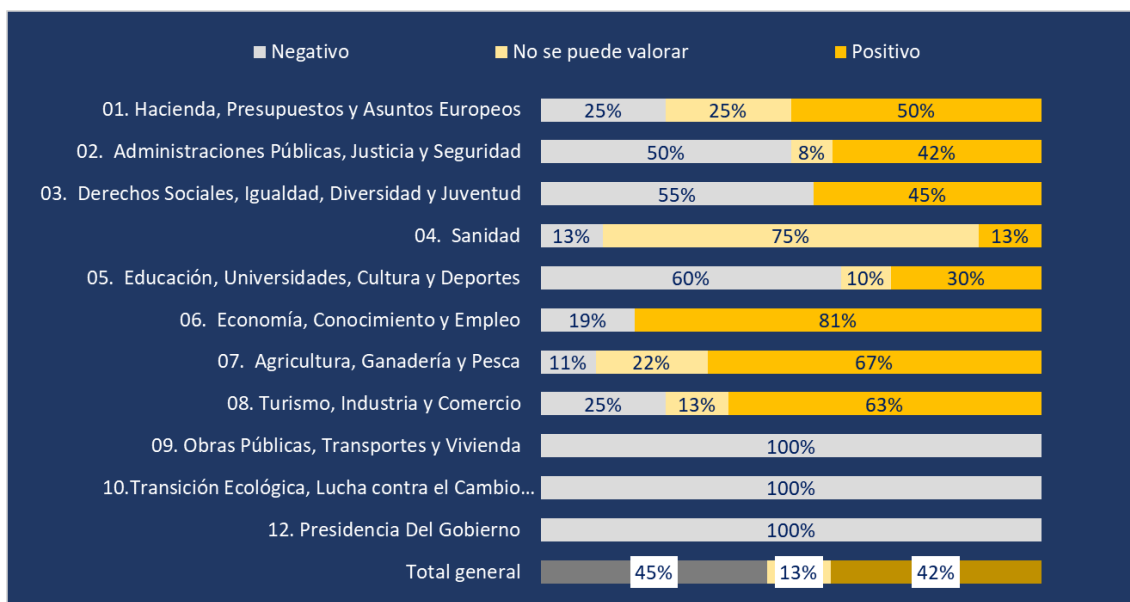
Finalmente, el procedimiento permite profundizar algo más en esta valoración, ofreciendo a los centros gestores la posibilidad de, además de calificar, *cualificar* el impacto de género positivo de sus programas como alto, medio o bajo.

El gráfico anterior muestra los resultados obtenidos por Consejería, distinguiendo el grado en caso de impacto positivo. De nuevo, se observa aquí la tendencia positiva hacia una valoración más amplia del grado de impacto positivo del programa presupuestario, reduciéndose el porcentaje de informes que no han cualificado este impacto (8%). Por otro lado, el 17% de los centros gestores que valoran el impacto de género de sus programas como positivo consideran que es “alto”, mientras que el resto se reparte entre “medio” (46% del total) y bajo (en torno al 23% de los programas).

Contrastando ahora las valoraciones que otorgan los centros gestores con las evidencias y argumentos que apoyan estas conclusiones, siguen poniéndose de manifiesto algunos déficits importantes que analizaremos a continuación.

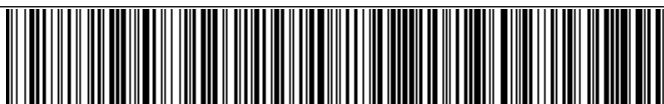
Por un lado, se siguen observando importantes desajustes entre la conclusión de impacto y la presencia de la igualdad que, con base a sus declaraciones, se constata en el programa presupuestario. Esto es evidente repasando los resultados que se recogen al principio de este apartado, en los que la información al respecto aportada por algunos programas es claramente insuficiente o no permite justificar una evaluación positiva del impacto de género del programa. De hecho, una **valoración externa** de este impacto, basada en la presencia de “menciones explícitas, actuaciones y dotación económica para el logro de la igualdad”, el procedimiento que prescribe la citada ORDEN de 15 de julio de 2022, en los informes de EIG de los programas, arroja un panorama muy diferente:

Gráfico 22. Programas Presupuestarios 2023 informados, según EVALUACIÓN EXTERNA de su IMPACTO DE GÉNERO. % sobre el total de programas.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

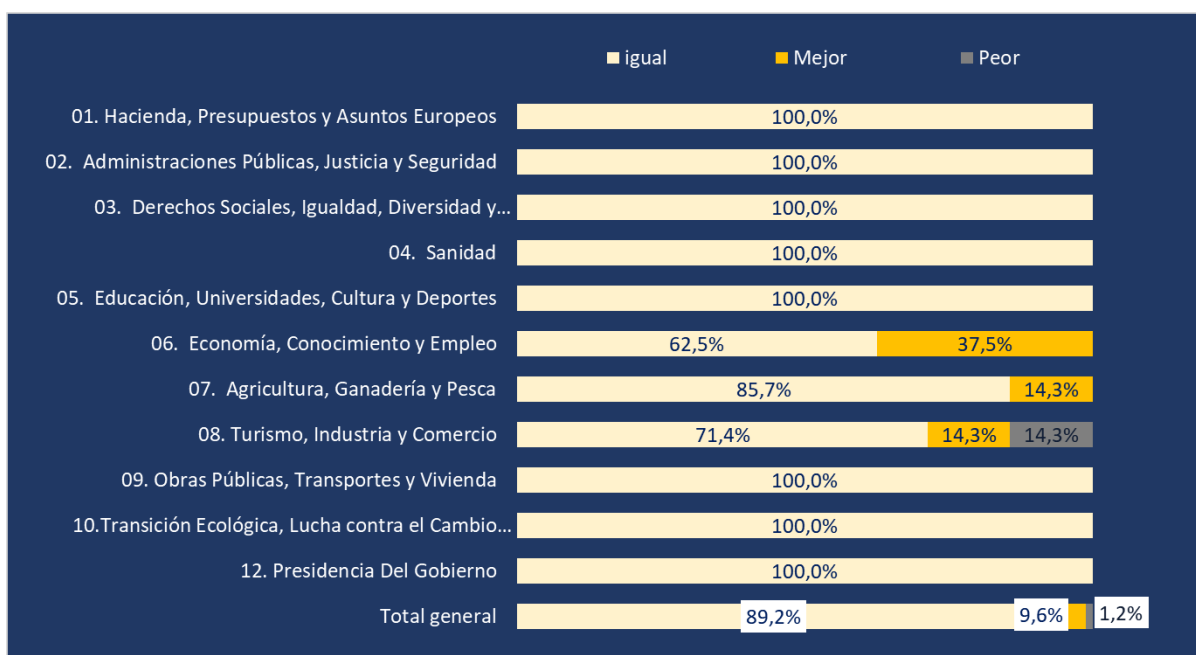
En el gráfico queda patente esta distancia entre la presencia de la igualdad en las memorias de los programas presupuestarios -en general baja, a excepción de la mención al marco normativo- la evaluación que realizan de su impacto de género, y los resultados de una



evaluación atendiendo a las evidencias e información presentada por los propios centros. Desde este último punto de vista, el 42% de los programas presupuestarios - menos de la mitad de los evaluados con impacto positivo por los propios centros- puede evaluarse con un impacto potencialmente positivo para la igualdad entre mujeres y hombres, del 13% se carece de información contundente en este sentido, y cerca de la mitad de ellos, el 45%, al carecer de los elementos clave que justifiquen la conclusión contraria, pueden ser evaluados con un impacto potencialmente negativo para la igualdad.

Este progreso se evidencia, de otra forma, en el indicador de comparación, esta vez programa a programa, que nos permite disponer de información acerca de las posibles mejoras logradas por los programas presupuestarios, medidas en este caso por el paso de una evaluación negativa (o una clasificación como “no se puede valorar”) a una positiva de su impacto de género, de 2022 a 2023. El siguiente gráfico muestra los resultados en este sentido:

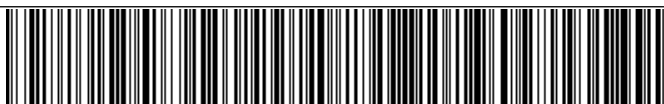
Gráfico 23. Programas Presupuestarios 2023 informados, según cambios en la EVALUACIÓN EXTERNA de su IMPACTO DE GÉNERO. % sobre el total de programas (*)



(*) NOTA: Se excluyen de este cómputo aquellos programas que no han podido ser valorados -bien porque no presentaron Informe en alguno de los dos ejercicios, bien porque la información aportada era insuficiente y no era posible evaluar su impacto-, un total de 12 programas (el 11,4% de ellos)

Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En el gráfico se evidencia de otra forma la mejora que han experimentado aproximadamente el 10% de los informes de los que se ha dispuesto de valoración completa de su impacto de género. Junto con esta cifra, cabe destacar ese 89,2% de programas que permanecen más o menos igual respecto a la anterior anualidad. Descartando los que, de este porcentaje correspondan a programas con evaluaciones positivas consecutivas (33 programas), es necesario evidenciar que los datos pueden apuntar a un “estancamiento” preocupante en el caso de aquellos que llevan, año tras año, recibiendo evaluaciones negativas -en concreto, 36 programas, que representan más de un tercio de los programas informados en este ejercicio-. En este fenómeno del



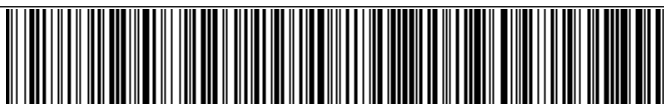
“estancamiento en negativo” de una proporción desafortunadamente ya muy consolidada de los programas presupuestarios abundaremos en otras partes de este Informe.

Por otro lado, y volviendo a lo importante que se vuelve en este procedimiento no tanto su conclusión o meta final sino el “camino” de reflexiones para llegar, se quieren resaltar las valoraciones ajustadas del impacto de género de los programas presupuestarios, aunque - y esto puede resultar paradójico- resulte en su calificación como “negativo”. Y ello porque entendemos que sólo con este reconocimiento como punto de partida se estará más cerca de que en el futuro incorporen la igualdad de género y tengan elementos para evaluar justificadamente su impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres como positivo. Mayor valor tiene por tanto el caso de aquellos centros directivos que, no sólo han realizado una valoración del impacto ajustada a la realidad de sus programas -sea esta positiva o negativa- sino que, además, han aportado elementos para justificarla.

Entre ellos, cabe destacar finalmente el grupo de aquellos que recibe una **valoración positiva** de su impacto de género, en el que es patente el peso del subgrupo de los que han recibido el servicio de asistencia para la elaboración de las memorias de impacto, de la Consejería Economía, Conocimiento y Empleo, lo que demuestra los buenos resultados de este servicio y la conveniencia de extenderlo a cada vez un mayor número de programas presupuestarios:

Tabla 11. Programas presupuestarios evaluados con potencial impacto positivo sobre la igualdad

112A	TRIBUNALES DE JUSTICIA
112B	RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
132A	SEGURIDAD Y EMERGENCIAS
132B	SEGURIDAD CIUDADANA
143A	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES EXTERIORES
231A	ATENCIÓN A LA DROGODEPENDENCIA
231H	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ÁREA DEL MENOR Y LA FAMILIA
231K	EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES PARA MENORES INFRACTORES
232A	PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES
232B	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
232C	PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD
241C	FOMENTO DEL EMPLEO
241H	INSERCIÓN Y REINSERCIÓN OCUPAC. DE DESEMPLEADOS
241J	REFUERZO DE ESTABILIDAD EN EMPLEO Y ADAPTABILIDAD
241K	REFUERZO DE LA CAPACIDAD EMPRESARIAL
321B	FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO E INNOVACIÓN EDUCATIVA.
322D	FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA
322H	MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
322J	FORMACIÓN PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA

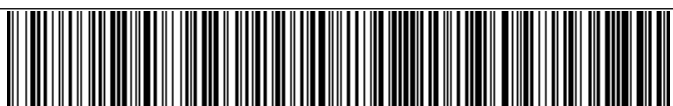


336A	DEPORTES
412A	MEJORA DE ESTRUCTURAS AGRARIAS Y DEL MEDIO RURAL
412C	DESARROLLO GANADERO
415A	DESARROLLO PESQUERO
415C	ORDENACIÓN E INSPECCIÓN PESQUERA
421B	SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MINERA
431A	PROMOCIÓN EXTERIOR
431B	COMERCIO EXTERIOR
433A	APOYO A PYMES INDUSTRIALES
433B	DESARROLLO ARTESANAL
433C	PROMOCIÓN ECONÓMICA
433D	DESARROLLO INDUSTRIAL
462A	ESTADÍSTICA, AUDITORÍA DE DATOS E INTELIGENCIA DE GOBIERNO
463B	CAPITAL HUMANO INVESTIGADOR E INNOVADOR
463C	APOYO A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA Y APLICADA
467B	APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL
467C	APOYO AL DESPLIEGUE DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
494A	ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
494B	PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ASesoramiento TÉCNICO
921A	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

En cualquier caso, estas ambivalencias siguen mostrando la necesidad de trabajar en torno a este punto, para que se consiga llegar a conclusiones sobre el impacto de género de los programas presupuestarios más cercanas a la realidad de sus memorias y más fiables. Este trabajo, a priori, ha de ir en dos direcciones, primero (y esta apuntaría a una realidad más positiva desde el punto de vista del impacto “real” de los programas presupuestarios sobre la igualdad entre mujeres y hombres) para que los centros gestores visibilicen de mejor manera su contribución a la igualdad de género; en segundo lugar, para que ajusten las evaluaciones de impacto realizadas a la realidad de sus programas y ello motive una reflexión acerca de los cambios que sería necesario incorporar para mejorarla. La primera vía, la de un análisis más ajustado, es abordada en el apartado inmediatamente posterior, mientras que la segunda, la identificación de los cambios a incorporar, es precisamente la razón de ser del siguiente.

III.4. Análisis de género de los programas presupuestarios.

Más allá de la presencia que, de hecho, tenga la igualdad en la memoria del programa, el modelo de valoración implantado en 2021 incluye un apartado, similar al que se venía cumplimentado en anteriores ediciones de la Ficha, para que los centros gestores tengan



oportunidad de realizar un **análisis más pormenorizado del programa**, atendiendo a los marcos legislativos y programáticos existentes y a las desigualdades que pudieran afectarle.

En este examen más detallado, se han de considerar los dos elementos centrales del análisis de género de los programas presupuestarios: el marco normativo programático al que deberían dar respuesta -lo estén haciendo o no- y el conocimiento de la situación de mujeres y hombres en su contexto de operación -se hayan o no incluido datos o informaciones en este sentido en la memoria presupuestaria-. A continuación, se realiza un recorrido por los resultados obtenidos en este ejercicio respecto a los elementos mencionados.

A) Correspondencia con el marco normativo y programático en materia de igualdad.

Uno de los aspectos que han venido valorándose de forma muy positiva en los anteriores Informes tenía que ver con el alto grado de conocimiento e identificación del marco normativo/programático de igualdad de género con relación a los objetivos y actuaciones de cada uno de los programas presupuestarios analizados. De acuerdo con el mayor grado de **exigencia** en los criterios con los que se realiza la valoración desde 2021, el modelo de análisis propuesto insta además a los centros gestores a identificar *específicamente* los mandatos normativos de igualdad presentes en el ordenamiento jurídico y aplicables a sus respectivos programas presupuestarios. Por ello, no basta con “mencionar” la ley o programa que podría afectarle, sino que han de señalar concretamente qué articulado o qué mandato concreto en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres le es aplicable.

El modelo de EIGP distingue entre **dos tipos de mandatos**: *generales* y específicos de Leyes y planes de igualdad que afectan al programa o proyecto presupuestario y las obligaciones derivadas de ellos, y *sectoriales* de igualdad contenidos en normas del ámbito de intervención del programa o proyecto presupuestario. Además, y en coherencia con la intención de llevar a análisis cada vez más rigurosos y útiles, se incluye una tercera categoría relativa a las obligaciones derivadas de los planes, programas o estrategias -tanto de igualdad como sectoriales- que pudieran contener algún objetivo y medidas con implicaciones en el diseño y planificación del programa. Dentro de ella, se presta especial atención a las menciones a los mandatos y recomendaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres derivados de la aplicación a Canarias de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas y la Agenda 2030,

Antes de pasar a dar cuenta de los resultados obtenidos en esta anualidad, cabe recordar la doble importancia de este aspecto en el análisis de género de los programas, en la medida en que conocer los mandatos de igualdad aplicables es, por un lado, requisito básico de nuestro ordenamiento jurídico al que toda actuación pública -incluida la elaboración de los presupuestos- ha de dar cumplimiento y, por otro, un paso imprescindible para conocer el abanico de posibilidades de intervención y facilitar la labor posterior de identificar las medidas que se han de incorporar al programa presupuestario para garantizar su impacto positivo sobre la igualdad.



- **Tipología de medidas de igualdad derivadas de estos mandatos.**

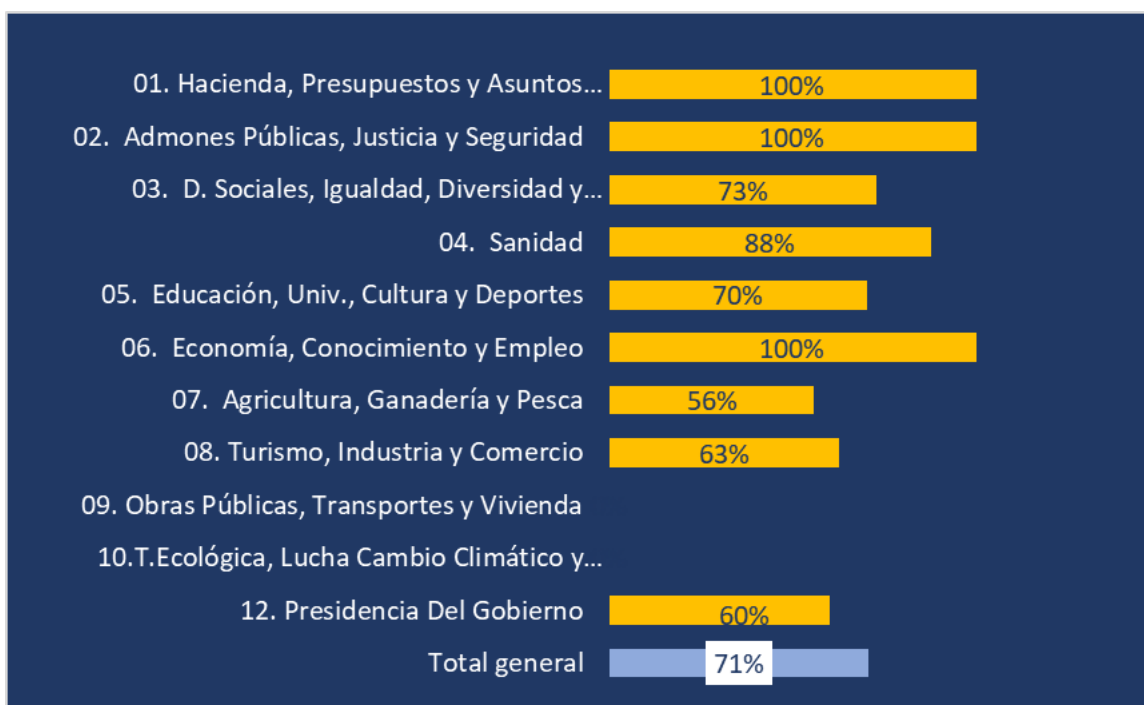
Por lo demás, conviene recordar aquí que la finalidad de este ejercicio no es la mera mención a la norma/plan/etc., sino que se trata de identificar **qué implicaciones** concretas tiene para el programa presupuestario que se está gestionando. En ejercicios anteriores se advertía de la necesidad de matizar el optimismo que puede derivarse de las anteriores cifras considerando los resultados en el apartado que nos ocupa.

Para garantizar de alguna forma que se realiza esta reflexión, el modelo de análisis insta a los centros gestores a especificar el **tipo de medidas derivadas** del mandato normativo y programático a integrar o que el programa presupuestario debería reflejar de alguna forma en sus contenidos.

En una primera aproximación, el 71% (7 puntos menos que en la anterior anualidad) del total de informes recibidos identifican al menos una medida derivada del mandato normativo aplicable. El análisis por **Consejerías** muestra un panorama muy similar. Así, se puede hablar de la totalidad de informes que identifican estas medidas en el caso de las Consejerías de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos; de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, Sanidad y de Economía, Conocimiento y Empleo; y, en el lado opuesto, ninguna en el caso de las de Obras Públicas, Transportes y Vivienda y Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial.

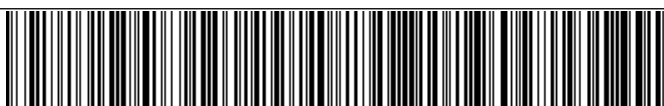
El gráfico a continuación recoge los resultados obtenidos en este aspecto:

Gráfico 24. Programas informados 2023 que identifican el tipo de MEDIDAS de IGUALDAD derivadas de los mandatos normativos que les afectan. % sobre el total de cada Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En cuanto al **tipo de medidas** mencionadas en respuesta a los mandatos normativos, hay que decir que, como en anteriores anualidades, la mayoría de las contempladas se



encuadran dentro de la batería de las propuestas a modo de ejemplo en las indicaciones de la Ficha, tal como muestra el gráfico:

Gráfico 25. Programas informados 2023 según el tipo de MEDIDAS de IGUALDAD derivadas de los mandatos normativos que identifican,

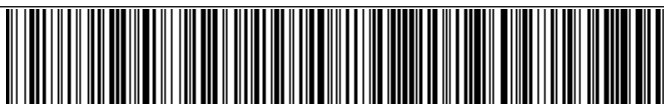


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Así, en la mitad de los programas informados identifican medidas relacionadas con el uso no sexista del lenguaje -categoría que baja respecto al anterior Informe-, y *otras acciones transversales* - principalmente, las relacionadas con la representación equilibrada en puestos de dirección, comisiones y grupos de trabajo, y otras medidas no sugeridas inicialmente como las genéricas relativas a la incorporación transversal del enfoque de género en el programa o las políticas gestionadas a través de él-. Les sigue en orden de importancia -aunque perdiendo peso respecto a otros ejercicios- la inclusión de cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación, subvenciones y convenios, junto con las acciones positivas, y la disponibilidad de información y datos desagregados. Las acciones de formación y sensibilización, las orientadas a la ruptura del rol de género y las de incorporación de la perspectiva de género en la normativa ocupan los puestos siguientes, con un aumento respecto a los valores de la anualidad previa.

En un análisis más cualitativo cabe volver a señalar como primer reto el de la **coherencia interna** de las respuestas dadas entre este bloque de análisis (referido más, como decíamos, a “lo que debería” considerarse en la planificación presupuestaria) y el anterior relativo a la presencia de elementos de igualdad en el programa (“lo que hay”, de hecho, de igualdad en él). Si bien es cierto que en mucha menor medida que en ejercicios anteriores, se siguen observando dificultades para concretar la vinculación de los programas presupuestarios con los mandatos normativo-programáticos en materia de igualdad, especialmente de dos tipos:

- En algunos casos, a pesar de haber identificado adecuadamente el mandato normativo en materia de igualdad (esto es menos frecuente cuando se identifican también los sectoriales), no se saben “sacar las consecuencias” que tiene para el programa este



mandato y no se derivan consecuentemente de ellos las medidas concretas susceptibles de ser incluidas en él.

- El segundo de los problemas, que es el más extendido, de coherencia tiene que ver con la falta de **correspondencia** entre la identificación adecuada del mandato normativo de igualdad aplicable y de las medidas derivadas de él (más extendida entre los programas), y la inclusión (muy inferior) y el tipo de objetivos y actuaciones efectivamente incorporadas al programa. Así lo muestran las disparidades entre el porcentaje de programas que dicen incluirlos en sus memorias y los que se obtienen cuando se pregunta por las que deberían incluirse siguiendo el mandato normativo.

A pesar de lo anterior, hay que concluir que, un año más, se trata de uno de los aspectos que mejor han sido entendidos y que más adecuadamente se han visto reflejados en los informes EIG de los programas. En parte, la familiarización con el modelo de elaboración de los informes -hacia una mayor claridad y concreción respecto de la información que se solicitaba en este apartado en modelos anteriores-, es un factor que ha contribuido a estos resultados.

B) Análisis de la situación de mujeres y hombres referido a los objetivos del programa.

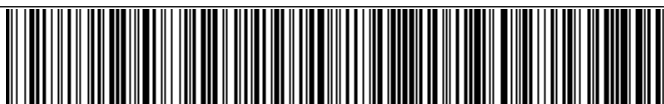
El diagnóstico de la situación de partida y la medida en que este cumple con su cometido de identificar posibles desigualdades de género en el contexto de aplicación de los programas presupuestarios constituye uno de los aspectos más importantes de la EIGP. El modelo propone tres pasos a la hora de realizar este diagnóstico: el primero es recopilar la información y los datos más relevantes para mostrar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de operación del programa presupuestario. El segundo paso consiste en realizar un análisis, utilizando para ello el enfoque de género, de los datos obtenidos para, y este es el tercer y último paso, finalmente poder identificar, en caso de que las haya, las desigualdades en la situación y posición de unos y otras que han de ser tenidas en cuenta, para corregirlas, en la planificación presupuestaria.

Estos pasos se sintetizan gráficamente en la siguiente ilustración.

Ilustración 3. Procedimiento para el análisis de género del contexto de los programas presupuestarios



A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante este ejercicio presupuestario con relación a cada uno de estos pasos que especifica el procedimiento.



- **Marco normativo programático en materia de igualdad de género identificado.**

En el análisis realizado una amplia mayoría de programas han mencionado los mandatos aplicables de uno u otro tipo, si bien hay una diferencia importante y, un año más, los mandatos normativos emanados del marco normativo-programático en materia de igualdad han sido identificados en mucha mayor medida -casi el 70% (un porcentaje algo menor al de la pasada anualidad)- que los sectoriales o los derivados de planes o programas, aunque estos últimos han aumentado considerablemente en esta anualidad (el 55%, una cifra 10 puntos superior a la de los informes que en el ejercicio 2022, mencionaban alguna norma sectorial).

Del análisis por **Consejerías** vuelve a desprenderse un panorama algo heterogéneo y ello a pesar de tratarse de una de las categorías que menores problemas presenta a la valoración de los centros gestores. De hecho, es patente la diferencia entre aquellas que, si atendemos a los mandatos derivados de la legislación en materia de igualdad, mencionan estas referencias en la práctica totalidad de sus informes y otras en las que ni se llega a mencionar o no se alcanza más de un 13%. En el primer grupo vuelven a estar Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos; Economía, Conocimiento y Empleo; Agricultura, Ganadería y Pesca; Turismo, Industria y Comercio; Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad y; en el segundo, Ecológica, Lucha Cambio Climático y Planificación Territorial y Obras Públicas, Transportes y Vivienda.

El siguiente gráfico resume las cifras globales y las obtenidas por los programas correspondientes a cada una de las Consejerías.

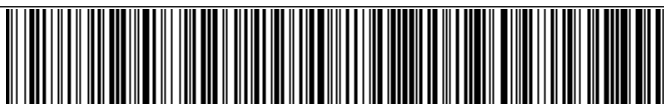
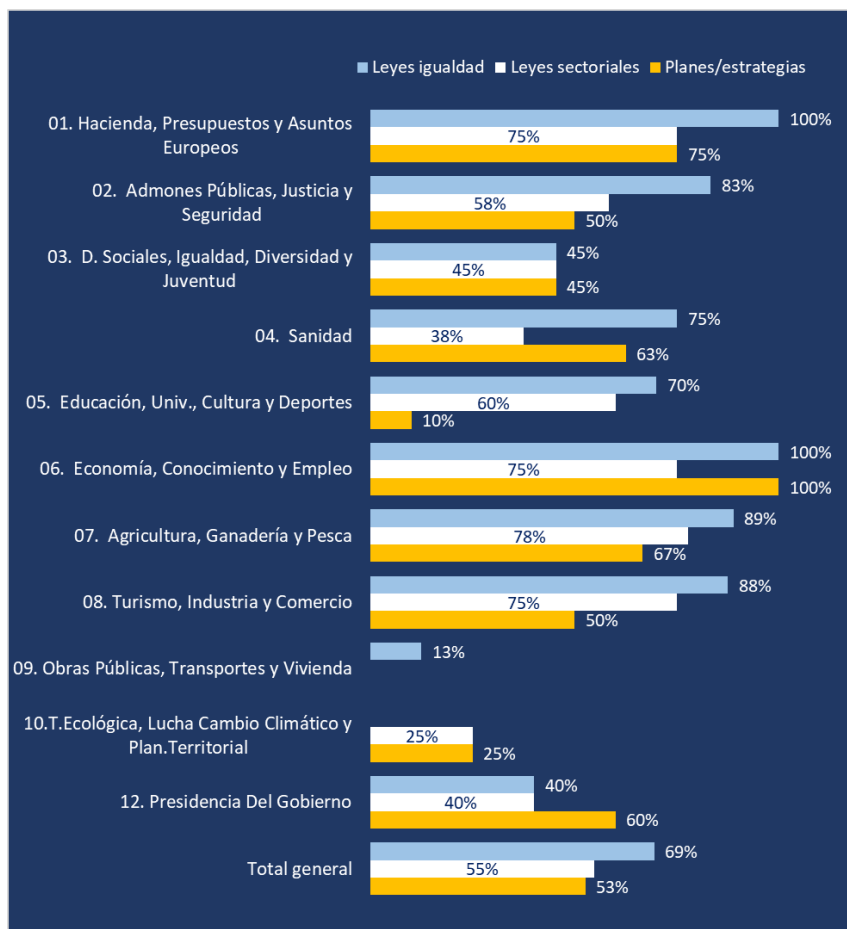


Gráfico 26. Programas informados 2023 que identifican los MANDATOS NORMATIVOS DE IGUALDAD que les afectan, por Consejerías. % sobre el total de cada Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En cuanto a los mandatos específicos y sectoriales en materia de igualdad de género, hay que decir que, un año más, los primeros constituyen una de las dimensiones que con mayor frecuencia y más acierto han identificado y explicitado los centros gestores en el análisis de sus programas. Tomando en cuenta sus declaraciones, una proporción considerable de centros conocen la legislación aplicable en materia de igualdad y pueden identificar los artículos o ejes programáticos que les afectan.

Finalmente, y dando cuenta de los resultados obtenidos en la categoría específica de las menciones a la aplicación a Canarias de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas y la Agenda 2030, así como del Plan de Recuperación y reactivación tras los efectos económicos y sociales de la pandemia por COVID-19, incorporada este año al análisis, cabe decir que han sido pocas las encontradas. Apenas ocho informes han hecho referencia a los primeros y, todavía menos, al segundo.

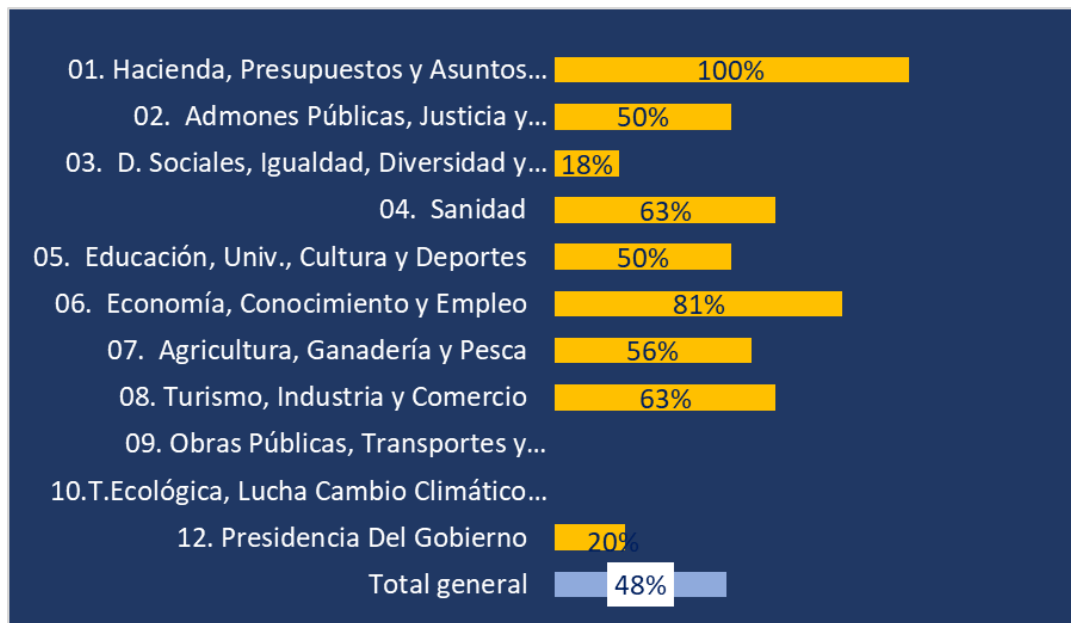
- **Información. El conocimiento de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de operación del programa presupuestario como punto de partida.**

En primer lugar, decíamos, se trata de aportar datos que permitan visualizar la situación entre mujeres y hombres, únicamente en el ámbito de intervención del programa. En este ejercicio, y lamentablemente rompiendo la tendencia al incremento que se observaba en



las dos anteriores anualidades, algo más del 43% de los programas presupuestarios informados han aportado algún tipo de indicador referido a su ámbito de actuación.

Gráfico 27. Programas informados 2023 según aporten DATOS RELEVANTES para conocer la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación, % por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

En el análisis por **Consejerías** muestra en este punto mayor homogeneidad que en otros de los indicadores utilizados, aun sin exceptuar disparidades. Así, excluyendo a Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, Consejería en la que la totalidad de sus programas ha aportado datos, y Economía, Conocimiento y Empleo con el 81% (esto supone un aumento de 43 puntos que tiene una relación directa con el asesoramiento técnico que esta Consejería ha contratado para la elaboración y mejora de las fichas presupuestarias en lo relativo a su impacto de género), el grueso del resto se sitúa en torno al 50% de informes que aportan datos relevantes para un diagnóstico de género del ámbito de operación del programa. Las dificultades para “ver” a la población destinataria de sus programas, con una incidencia de género más indirecta, vuelve a lastrar las posibilidades de identificación de información relevante en este sentido por parte de las Consejerías de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático, Obras Públicas, Transportes y Vivienda, donde no recogen ningún dato y Presidencia del Gobierno con un 20%. Entre este último grupo llama la atención la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, que, siendo su gestión de incidencia directa en la ciudadanía, solo aportan datos relevantes en el 18% de los programas.

Dando un paso más en este proceso de identificación y aporte de información relevante, el informe solicitaba indicar, con base a los datos desagregados por sexo identificados en el anterior apartado, las **brechas de género** existentes, siempre relacionadas con los objetivos y contenidos del programa. Los resultados obtenidos respecto a esta cuestión se recogen en el gráfico siguiente:

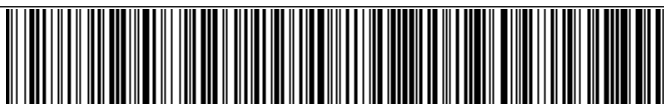
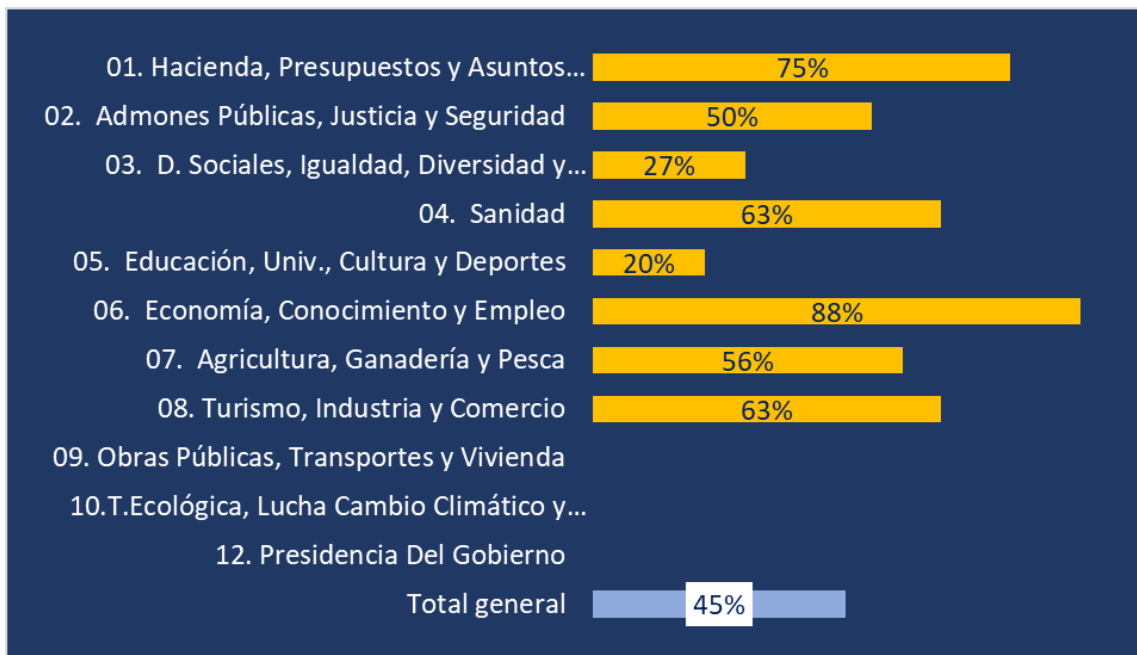


Gráfico 28. Programas informados 2023 según identifiquen BRECHAS DE GÉNERO en su ámbito de actuación, % por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En el gráfico se observa con claridad que este segundo paso del proceso reúne similar dificultad para los centros, aunque se ha mejorado el porcentaje de los que identifican brechas de género relevantes a partir de los datos contemplados de un 38% a un 45%. La distribución por Consejerías no difiere sustancialmente, salvo por el hecho de que la mayoría se sitúa en porcentajes similares o menores, excepto las Consejerías de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud y la de Economía, Conocimiento y empleo que los aumentan.

La otra cara de este primer paso tiene que ver con la identificación de los **déficits de información**, o la medida en que en los informes se enumera aquella que es necesaria para el análisis, pero de la que no se ha podido disponer porque no esté accesible, desagregada por sexo, o no se ha generado. El siguiente gráfico resume los resultados obtenidos del análisis de este aspecto:

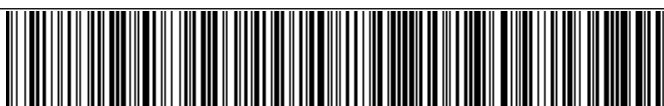
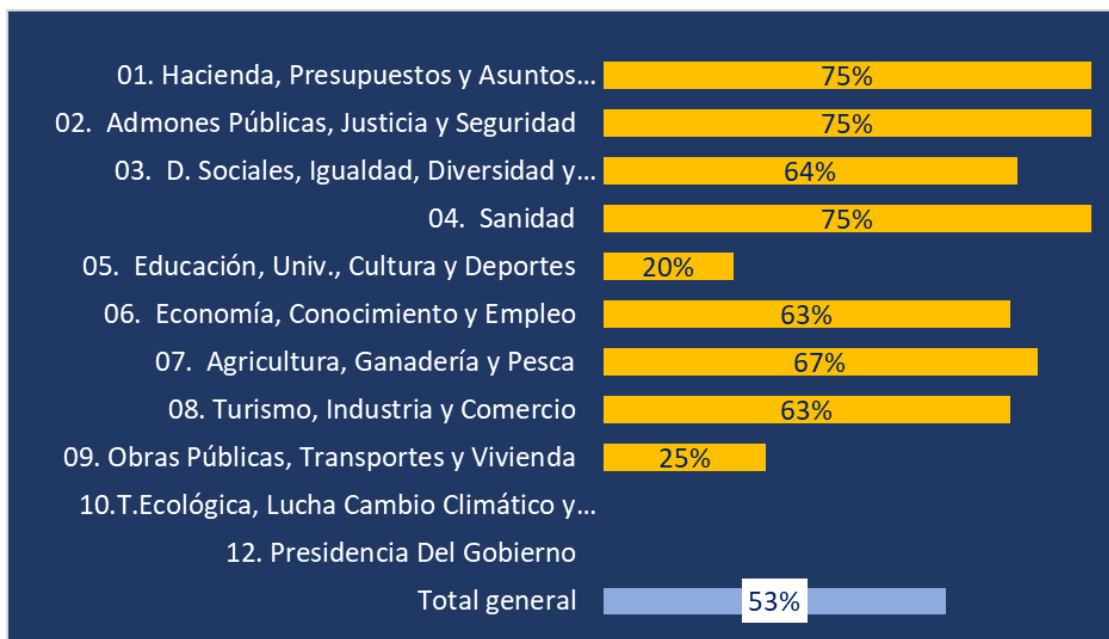


Gráfico 29. Programas informados 2023 según identifiquen DÉFICITS DE INFORMACIÓN relevante desde el enfoque de género en su ámbito de actuación, % por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

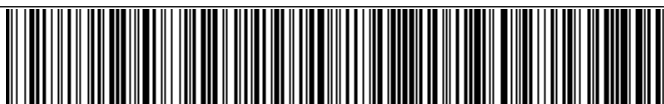
En él, puede observarse que en un porcentaje considerable de programas -casi el 53%, similar a la anterior anualidad- han detectado carencias de información. De nuevo, y aunque parezca paradójico, se trata de un dato positivo en la medida en que este reconocimiento de la falta de información implica, primero, una reflexión de mayor profundidad acerca de la que es relevante y, después, un esfuerzo a la hora de precisar cuál de ella no está disponible.

Así lo confirma el análisis por Consejerías, en el que las que han venido destacando en el Informe global como más adelantadas en cuanto a integración del enfoque de género en sus procesos de planificación presupuestaria son, incluyendo en este punto también a otras como Sanidad y Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud -en las que más del 75% y el 64%, respectivamente, de los informes presentados han identificado estos déficits-, a grandes rasgos, las que identifican sus necesidades de información a la hora de poder dar una respuesta satisfactoria a este proceso.

- **Análisis. El uso de la perspectiva de género para dar sentido a la información aportada.**

En la medida que, para la identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres es imprescindible la aplicación de la perspectiva de género en el análisis de la información aportada, se realiza en primer lugar una reflexión sobre el segundo paso, para pasar después a explicar qué es lo que está ocurriendo con el producto final de este proceso que ha de ser tal identificación.

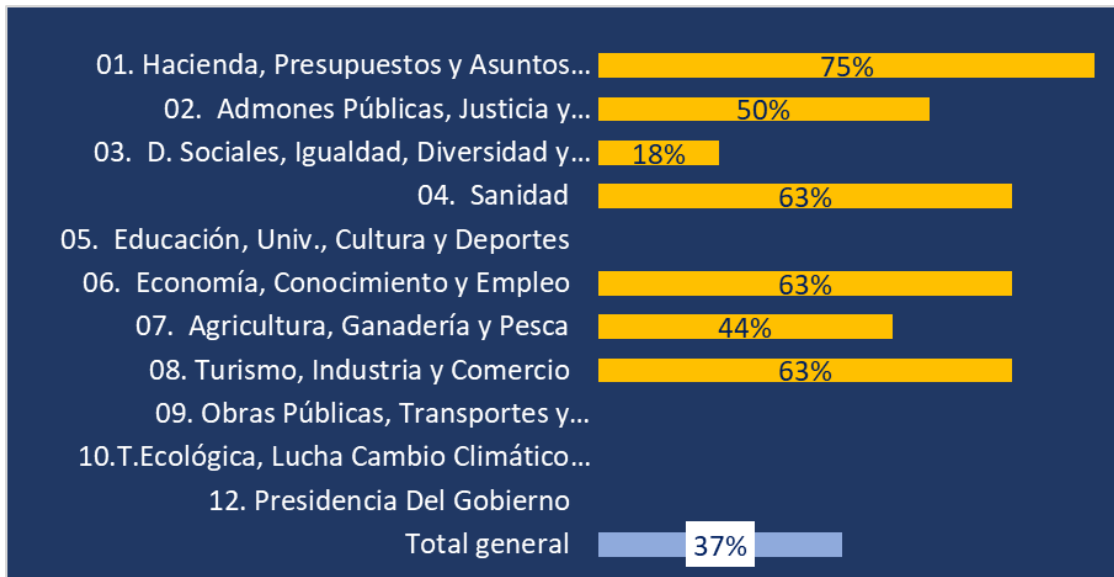
Los datos muestran que este sigue siendo, un año más, uno de los aspectos de la EIGP que más debilidades presenta y que parece además haberse estancado a la baja. Así, con una cifra algo inferior a anteriores anualidades, en casi el 63% de los de los informes



valorados no se aplica la perspectiva de género como modelo de análisis de los datos aportados.

El siguiente gráfico sintetiza la valoración de este ítem con base a la información aportada en las fichas de programa.

Gráfico 30. Programas informados 2023 según apliquen la perspectiva de género para analizar la información aportada, % por Consejería.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

Son la Economía, Conocimiento y Empleo y la de Turismo, Industria y Comercio las que más han mejorado en este aspecto, aumentando 50 y 27 puntos porcentuales respectivamente, los informes que aplican la perspectiva de género para analizar la información.

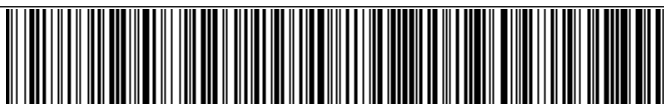
Por otro lado, y desde una visión más cualitativa, hay que hablar de que una parte de ese 37% de programas que utilizan esta perspectiva para explicar las diferencias observadas en la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación lo hacen desde una mirada muy genérica. Sin embargo, en otros casos -hay que decir que son, dentro de la minoría que suponen en términos globales, los más significativos- se aprecian análisis más profundos de la información aportada, explicando las desigualdades mostradas en los datos con base a factores de desigualdad utilizando la perspectiva de género.

Por todo lo anterior hay que concluir que estamos, en un ejercicio presupuestario más, ante un área que, aunque ha mejorado, aún tiene recorrido de mejora.

- **Conclusión. La Identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención del programa presupuestario**

La finalidad última de este ejercicio de reflexión no es otra que, a partir de la interpretación de “los datos -brechas de género-, describir y enumerar de forma sintética las desigualdades que se derivan en relación con los contenidos del programa” (ORDEN de 15 de julio de 2022).

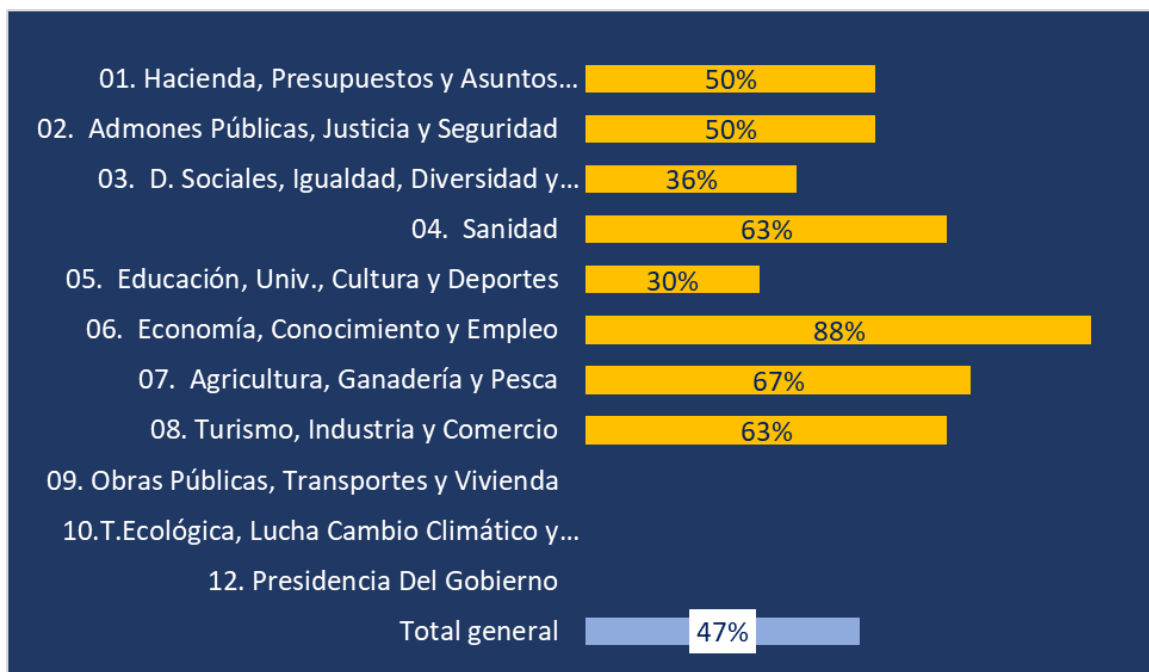
En este caso, con el 47% que identifican desigualdades de género en el ámbito de aplicación de sus programas presupuestarios, podemos hablar de una mejora en las cifras



respecto a las obtenidas en la pasada anualidad. Mejora también la cantidad de Informes en los que no se identifica ningún tipo de desigualdad (menos del 50%), con las consecuencias que ello tiene de cara a la interposición de medidas y, por ende, el potencial impacto de género del programa presupuestario.

Este aspecto vuelve a evidenciarse como otro en los que, a pesar del avance, se observa todavía un amplio margen de mejora. Todo lo anterior queda reflejado en el gráfico a continuación.

Gráfico 31. Programas informados 2023 según identifiquen las principales DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES que afectan a su contexto de actuación, % por Consejería.

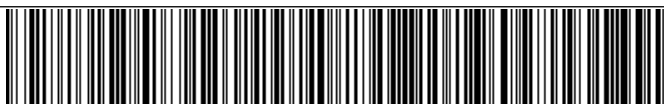


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

El análisis por **Consejerías** muestra una mejoría generalizada, siendo especialmente amplia en la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, que pasa de un 38% a un 88% (50 puntos más) en el cumplimiento de este paso de diagnóstico, de nuevo este progreso puede asociarse estrechamente con el asesoramiento recibido sobre esta temática. Conviene resaltar aquellos informes que hacen un análisis adecuado de los datos que aportan usando para ello el enfoque de género y que, después, enumeran las desigualdades de género más relevantes. Finalmente, hay que celebrar los casos -son menos frecuentes- en que se hace una adecuada relación entre las desigualdades detectadas y las medidas que se considera incorporar al programa, porque esta no es otra que la verdadera finalidad del diagnóstico.

C) Balance general.

Haciendo una recapitulación del análisis de género de los programas presupuestarios propuesto por el modelo de evaluación de su impacto, hay que hablar sin duda de *avances*, pero también de la *persistencia de déficits* que van arrastrándose año tras año y permiten vislumbrar con claridad áreas de mejora sobre las que construir análisis presupuestarios



más ajustados a los requerimientos del modelo de evaluación y, sobre todo, más útiles para planificar políticas públicas adecuadas al contexto en el que van a operar.

Los datos de este ejercicio vuelven a mostrar que estamos ante categorías de análisis que se manejan de manera muy desigual por parte de los centros gestores implicados en los informes de impacto de género.

El siguiente gráfico resume los resultados obtenidos en cada uno de los elementos considerados como clave para realizar el análisis de género de los programas presupuestarios, sintetizando los presentados en los apartados anteriores de este epígrafe.

Gráfico 32. Programas informados 2023 según identifiquen los principales elementos del ANÁLISIS DE GÉNERO en %.



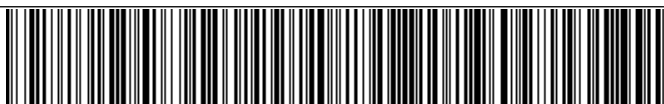
Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Entre los elementos del análisis que suscitan mayor dificultad, a pesar de las mejoras de esta anualidad, sigue estando fundamentalmente la aplicación de la perspectiva de género en el análisis de datos, seguido de la identificación de brechas y desigualdades de género -no puede ser otra manera, habida cuenta que estas dificultades son una consecuencia inmediata de los déficits anteriores- y, finalmente, de datos relevantes como base para realizar estos análisis e identificaciones.

Es cierto que se trata de aspectos, que exigen una reflexión en profundidad 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).

III.5. Observaciones y mejoras a incluir.

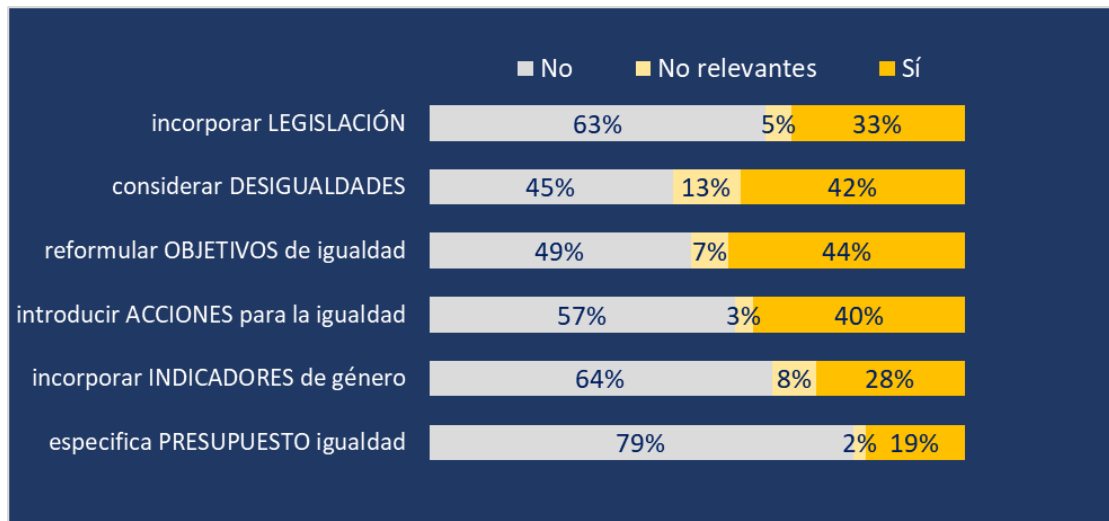
El modelo de EIGP incluye un apartado adicional para que, en el caso de que los programas presupuestarios no hayan incluido la igualdad de género entre sus objetivos, actuaciones o indicadores, hagan propuestas para visibilizar o mejorar los déficits de incorporación del enfoque de género encontrados en él. En el procedimiento propuesto, estas mejoras no son otra cosa que el resultado de comparar el bloque 2 (presencia de la igualdad en el programa, “lo que hay”) con el bloque 3 (análisis de género del programa, “lo que debería



haber”). Las mejoras constituyen, así, soluciones para acortar, en el marco del programa presupuestario, la distancia entre lo que *debería* estar presente en él y lo que *efectivamente* se incluye.

Con esta lógica subyacente, el siguiente gráfico muestra la proporción de informes que han realizado alguna observación sobre sus programas en este apartado:

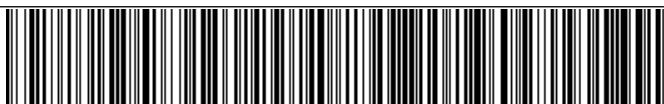
Gráfico 33. Programas informados 2023 según tipo de MEJORAS a incorporar en sus procesos de planificación presupuestaria, en %.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

En conjunto, algo menos de la mitad de los informes recibidos han realizado algún tipo de propuesta de mejora. Entre ellas, el 42% señala previamente cuáles son las desigualdades de género que se pretende abordar en el próximo ejercicio presupuestario, y que son la base -junto con los mandatos normativos- de la formulación-reformulación de los objetivos de igualdad propuestos, mejora esta última que propone el 44% (9 puntos más que en 2022) de los programas informados. A partir de estos objetivos, el 40% (10 puntos más que la anterior anualidad) de los programas proponen acciones para el cumplimiento de las obligaciones o mandatos normativos y la reducción de las brechas de género identificadas. En un 33% se proponen mejoras referidas a la inclusión de los mandatos normativos de igualdad en el marco legislativo de referencia para el programa. Finalmente, aquellos programas que especifican los indicadores “existentes y/o incorporación de aquellos relevantes al género que permitan medir objetivos y acciones presupuestadas” -de nuevo volvemos al tema de los datos e indicadores como el que más dificultades presenta para los centros gestores- son las menos numerosas, con menos de una cuarta parte de los programas con mejoras propuestas en este sentido.

En esta descripción se ha dejado aparte el tema de la **presupuestación de las mejoras** de igualdad que se proponen porque, un año más, a pesar de duplicar el porcentaje de la anterior anualidad, los centros que estiman un presupuesto específico destinado a la puesta en marcha de las mejoras propuestas son claramente la excepción, no llegando al 20%. Además, en esta proporción de programas han sido incluidas una variedad de propuestas y, como muestra el gráfico siguiente, la de quienes indican un monto concreto es una categoría aún más excepcional: solo 3 programas del total de 95 analizados en este ejercicio consignan un monto específicamente destinado a poner en marcha las medidas



de igualdad entre mujeres y hombres que se proponen implementar como mejora en el siguiente ejercicio presupuestario.

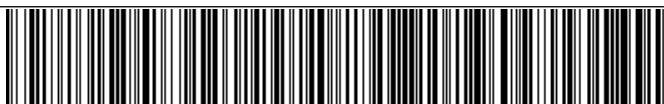
Gráfico 34. Programas informados 2023 con presupuestación de MEJORAS a incorporar en sus procesos de planificación presupuestaria, según tipo de cálculo realizado, en % sobre el total de los que procede.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

Por otro lado, en un análisis **cualitativo** y destacando el conjunto de programas que han identificado claras áreas de mejora y propuestas para su subsanación, cabe incidir en lo que se muestra ya como un problema recurrente en el modelo de análisis, con un grupo de fichas de programa en las que estos apartados no parecen haberse entendido del todo bien, y, o se confunde de nuevo con las realizaciones y se vuelven a repetir acciones de igualdad supuestamente ya incluidas en el programa o, en el lado opuesto, no guardan necesariamente relación con los objetivos y contenidos de este, ni con los déficits en cuanto a presencia de igualdad detectados en el bloque correspondiente.

Pero sin duda una de las áreas de mejora más importantes de este modelo de análisis tiene que ver con la posibilidad de dar **seguimiento** a la ejecución de las propuestas de mejora que se realizan año a año. En este modelo, no es posible conocer en qué medida se han incorporado al programa presupuestario a lo largo del año o del siguiente, y tampoco -en la próxima anualidad- los resultados de su puesta en marcha. Como se viene proponiendo desde 2021, y a la vista de la progresiva madurez del modelo de análisis propuesto, será necesario establecer, como siguiente paso, *un sistema de seguimiento global que fuera útil para visibilizar los avances en el proceso de integración del enfoque de género en los presupuestos de Canarias*. En respuesta a esta necesidad, una de las propuestas más importantes recogidas en el capítulo final de este Informe tiene que ver de nuevo con la implantación de dicho sistema, resolviendo así otra de las grandes asignaturas pendientes de este modelo de EIGP, ya señalada en anteriores ejercicios.



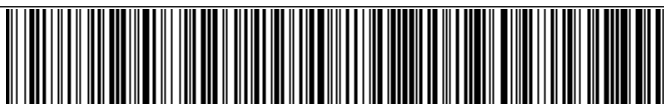
III.6. La igualdad entre mujeres y hombres en cifras. Un apunte final sobre su peso en la asignación de los recursos.

Visibilizar la inversión y el peso de la igualdad entre mujeres y hombres en el presupuesto globalmente considerado es una de las dimensiones más relevantes, sino la razón de ser, del análisis de género de un programa presupuestario. Acorde con esta relevancia, entre las mejoras más importantes incorporadas al Informe desde hace ya tres ejercicios, tiene que ver con la profundización en el aspecto más puramente económico del proceso de EIGP. Si bien el modelo de análisis para los centros gestores contaba ya con un apartado para reflejar la proporción de presupuesto destinado a igualdad, restaba una mirada más global al peso de la igualdad entre mujeres y hombres en el gasto público. Se trata de una dimensión no exenta de complejidad, pero es importante ir avanzando, con las limitaciones que presenta, hacia esta mirada global, que es la que se ha tratado de recoger en este cierre del capítulo de resultados.

Para ello, se realiza en este Informe una doble aproximación: por un lado, en continuidad con anteriores ejercicios, la “individual”, esto es, dando cuenta del análisis que cada programa presupuestario ha realizado en este sentido, cuestión de la que nos hemos ocupado en el apartado correspondiente del bloque dedicado a la “presencia de la igualdad” en ellos; por otro lado, y como un valor añadido más y en continuidad con el esfuerzo que se viene realizando, se analiza a continuación el **peso global de la igualdad de género** en el gasto público, según distintas clasificaciones que se explican a continuación.

Más allá de las valoraciones realizadas por los centros gestores, y en parte precisamente por las limitaciones que presentan, se introducen a continuación una serie de categorías para tratar de realizar esta aproximación. Antes hay que aclarar que se trata de valoraciones muy arriesgadas porque, por un lado, toman como punto de partida la información (sobre su contenido y sobre el presupuesto asignado) que aportan los centros en sus Fichas presupuestarias, que en muchos casos no están lógicamente todavía consolidadas, o que pueden, en otros, estar sujeta a erratas involuntarias. Pero, además, por otro lado, dependen de clasificaciones de los programas presupuestarios desde el enfoque de género que, aunque tratan de fundamentarse sobre criterios claros y exhaustivos, encuentran muchas dificultades a la hora de aplicarlos a la realidad compleja y en buena medida, desconocida más allá de la información que aporten los centros gestores -que, como se ha visto a lo largo de este Informe, presenta algunos déficits-, de los programas presupuestarios. A pesar de estas limitaciones, y sin dejar de considerarlas, se defiende la necesidad de realizar una aproximación, con todas las restricciones expresadas, a esta dimensión clave y razón de ser de la integración de la igualdad de género en la planificación presupuestaria.

Precisamente para avanzar en una clasificación más útil y certera con relación a la igualdad entre mujeres y hombres, se diseñó en 2020- y se mantiene en este año para permitir la comparación e ir identificando tenencias de evolución- un modelo de **clasificación de la incidencia del gasto público en la igualdad entre mujeres y hombres**, que distingue tres tipos de categorías:



1. "*Incidencia directa en igualdad*": Programas específicos de igualdad, junto con aquellos que especifican en el apdo. 2.1. de la ficha objetivos o acciones relacionadas con el fomento de igualdad entre mujeres y hombres.
2. "*Incidencia indirecta en igualdad*": Programas que se dirigen a colectivos mixtos- mujeres y hombres- pero que tienen un efecto de mejora en la calidad de vida de las mujeres, por ejemplo, incidiendo en el aumento de la disponibilidad temporal (conciliación, escolarización 0-3, etc.), etc. Para valorarlo, se atiende a la información que se da del programa en los apartados 1.2., 1.3. y 3.1, identificando si mencionan o puede inferirse alguna actuación que indirectamente pueda incidir en la igualdad.
3. "*Resto de programas*": Programas no incluidos en los dos bloques anteriores, que no contienen ni objetivos, ni acciones, ni presupuesto que se pueda asociar con avances en la igualdad o la reducción de ningún tipo de desigualdad.

Volviendo a aclarar que se toma como base de cálculo la muestra de los programas que han presentado informe para este ejercicio presupuestario, el gráfico realiza una clasificación del gasto total según tipo de incidencia de los programas.

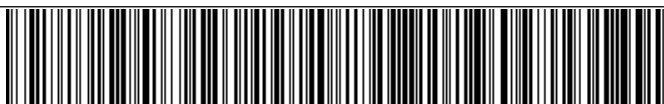
Gráfico 35. Clasificación del gasto según el tipo de incidencia de los programas en la igualdad entre mujeres y hombres 2023 (*)



(*) Sólo se computan aquellos programas (y gasto) que han presentado informe de EIGP y que especifican dotación económica para el ejercicio que nos ocupa: 81 programas presupuestarios que consignan un total de gasto de 4.271.881.415,32euros.

Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

Tal como se evidencia en el gráfico anterior, y sobre la base de los testimonios dados por los propios centros gestores, la contribución *indirecta* del gasto público a la igualdad - través de programas que mejoran la calidad de vida de las mujeres (especialmente los relacionados con el gasto social, y la financiación de servicios y recursos para la atención a la dependencia, el cuidado de menores y la conciliación) -es la más alta de los tres grupos, por encima de los datos del año previo, suponiendo el 67,5% del gasto. Lo anterior tiene sentido si se considera el contenido de estos programas, generalmente del ámbito social, que suelen ser muy intensivos en recursos. Por otro lado, el que podríamos considerar, en un cálculo muy aproximativo -recordemos que estamos tomando como base el presupuesto total (no *específicamente* de igualdad, puesto que en la mayoría de los casos no se ha consignado) de aquellos programas que han mencionado incluir objetivos o acciones de igualdad- *gasto directo* en igualdad entre mujeres y hombres, le sigue a mucha distancia, representando el 26,5% del total de gasto contabilizado para este ejercicio. Finalmente, los programas que aglutinan el 6% del gasto contabilizado -recordemos, el que supone la suma

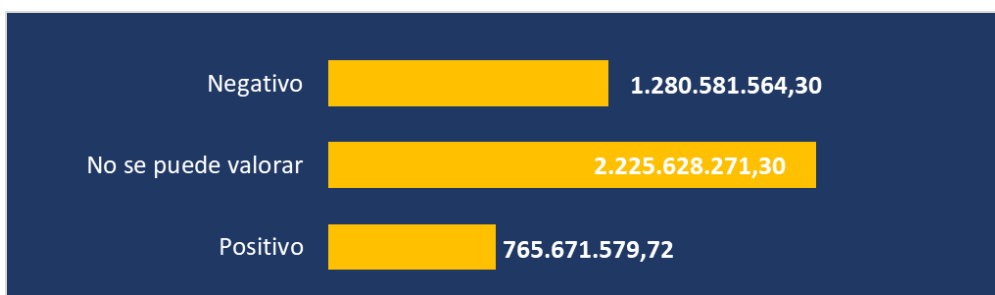


del consignado por los programas presentados- son aquellos que, en principio, no hacen ninguna contribución a la misma.

Otra forma de analizar desde esta mirada más global el gasto público es relacionándolo con el **impacto de género de los programas presupuestarios** que se financian. En este caso, por los problemas apuntados en las valoraciones que de él hacen los propios centros gestores, usamos el indicador “*impacto de género atribuido*” esto es, el resultante de la evaluación externa de la información contenida en los informes de EIGP presentados.

En el gráfico siguiente se evidencian las dificultades que entraña este tipo de aproximaciones al gasto público. Así, no es posible asignar impacto de género a prácticamente la mitad del presupuesto contabilizado (más de un 52% del total), debido a los problemas de evaluación de dicho impacto que presenta el actual método de valoración a través de las fichas y la información -muchas veces deficitaria- que para ello presentan los propios centros gestores, aun así, esta cantidad representa 20 puntos menos que en la anterior anualidad, lo que puede valorarse como positivo, pues parece que la información que se aporta cada vez facilita más esta valoración. Fuera de esto, el resto del presupuesto contabilizado, el 30% del total, se destina, en primer término, hacia programas que no reconocen incluir ningún tipo de objetivo, actuación o respuesta al marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y que, en este modelo de evaluación, tendrían un impacto potencialmente negativo sobre dicha igualdad.

Gráfico 36. Clasificación del gasto según la evaluación externa del IMPACTO DE GÉNERO de los programas presupuestarios 2023 (*)

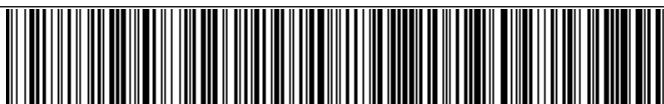


(*) Sólo se computan aquellos programas (y gasto) que han presentado informe de EIGP.

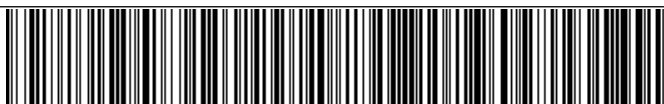
Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos

Por último, la menor proporción de presupuesto público -apenas el 18%- se asigna a programas que, al incluir dichas medidas, podrían tener un impacto de género positivo. Y ello sin considerar que el grueso del presupuesto anual no está incluido en este cálculo, habida cuenta de que aquí se contabilizan sólo los programas que presentaron informe de impacto de género, que recordemos suponen menos de la mitad del total de los incluidos en los presupuestos públicos para 2022.

En suma, con las limitaciones y restricciones con que se cuenta para este análisis, los resultados ponen al descubierto avances, pero también muchas contradicciones a la hora de aproximarnos a una valoración de la contribución del gasto público a la igualdad entre mujeres y hombres. Más que interpretarse negativamente, han de verse como parte de un proceso lastrado por las dificultades para realizar una evaluación fiable del impacto de género de los presupuestos.



Este es el círculo pernicioso que se pretendía romper con la estrategia que se estaba llevando a cabo en Canarias, tanto con las mejoras que se han ido introduciendo al modelo de análisis, como con la estrategia de trabajo más en profundidad con algunos de los programas presupuestarios más representativos -el mencionado Programa de Transversalidad de Género en la APC. Enfoque de Género en los Presupuestos- que ha quedado paralizado en esta anualidad. Durante este periodo cabe destacar el proceso de asesoramiento específico que ha contratado la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, cuyos buenos resultados se han evidenciado a lo largo de todo el informe. También se pretende contribuir con las propuestas que se recogen en el siguiente capítulo, que se espera permitan erradicar algunas de las contradicciones más importantes encontradas en el análisis precedente, y así evidenciar de manera más fiable, avances en la integración del enfoque de género a la planificación presupuestaria y, por tanto, garantías de su mayor y mejor impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres.



IV. LAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Para cerrar el Informe se realiza una valoración general de los principales resultados obtenidos a partir del análisis y valoración de los informes de EIGP para el ejercicio presupuestario 2023.

Siguiendo el modelo de la pasada anualidad, se ha añadido a este último capítulo una mejora relacionada con la *comparativa de los cuatro últimos ejercicios* presupuestarios, con objeto de poder ir identificando las *tendencias* a que apuntan los resultados mostrados en anteriores Informes. Como se comentaba desde el inicio, en el modelo de EIGP de Canarias, la lógica comparativa tiene un peso fundamental, en coherencia con el tipo de estrategia que desde hace ya más de treinta años quedó establecida en el marco normativo y programático internacional, estatal y canario en materia de igualdad de género. Respecto del procedimiento de elaboración presupuestaria de lo que se trata es de poner las bases para transformaciones transversales, estructurales, a medio y largo plazo, que permitan asegurar avances en igualdad entre mujeres y hombres. La metodología comparada es la más adecuada para dar cuenta de estas transformaciones, así como para visibilizar aquellas áreas en las que se están presentado mayores dificultades y otras en las que pueden evidenciarse avances significativos. De acuerdo con esta lógica y como parte de este proceso de mejora continua en el que está inmerso el propio modelo de EIGP de Canarias, incorporamos a este capítulo de conclusiones y propuestas un apartado para evidenciar dichas tendencias, con objeto de que se vaya alimentando año a año hasta disponer del margen temporal suficiente para evidenciar dichos avances.

Más allá de este apartado, el capítulo concluye, resaltando el valor añadido de este Informe como instrumento para guiar la práctica y orientar pasos futuros en la Estrategia de incorporación de la igualdad de género a los presupuestos públicos de Canarias, con una serie de propuestas concretas para dar continuidad al proceso de mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

IV.1. Tendencias.

Como se comentaba más arriba, se abre este capítulo con una comparativa de los cuatro últimos ejercicios presupuestarios. Se utilizan para ello los principales indicadores que sustentan el modelo canario de EIGP. Como es lógico, esta comparativa se centra en los indicadores globales, esto es, los referidos a *todos* los programas presupuestarios que, en el año implicado, han presentado informe de evaluación de impacto de género. Siguiendo la estructura de información de este Modelo, se trata de un total de 37 indicadores divididos en cuatro grupos (los mismos que articulan la Ficha de EIGP de los programas, según se indica en la ORDEN de 15 de julio de 2022): panorama general (6 indicadores), valoración del programa (10 indicadores), análisis de género del programa (12 indicadores), propuestas de mejora (5 indicadores), más un último dedicado a la evolución de los indicadores de gasto público en igualdad (3 indicadores).

Los dominios y subdominios de esta estructura de información, se sintetiza en la siguiente ilustración:

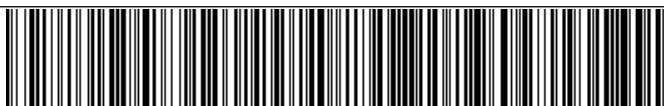
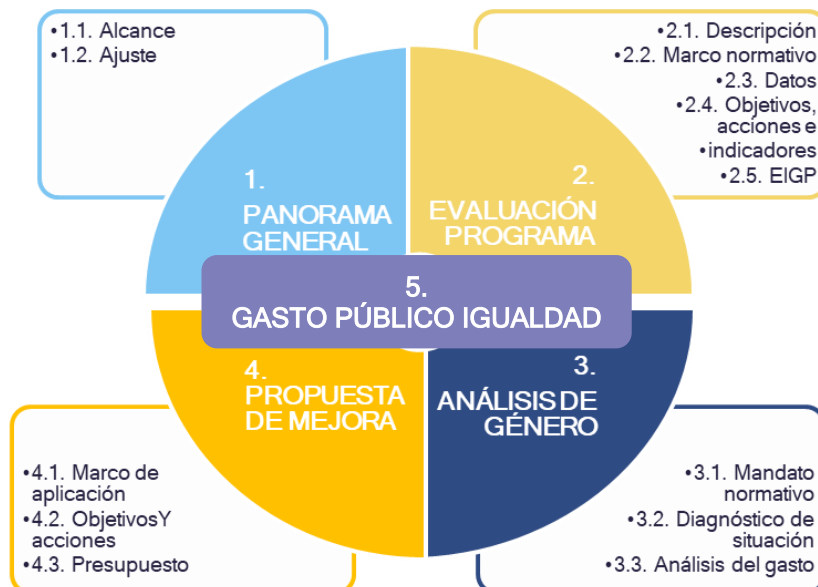


Ilustración 4. Estructura de indicadores utilizada para el seguimiento de los avances en materia de integración transversal de la igualdad de género en los presupuestos públicos de Canarias.



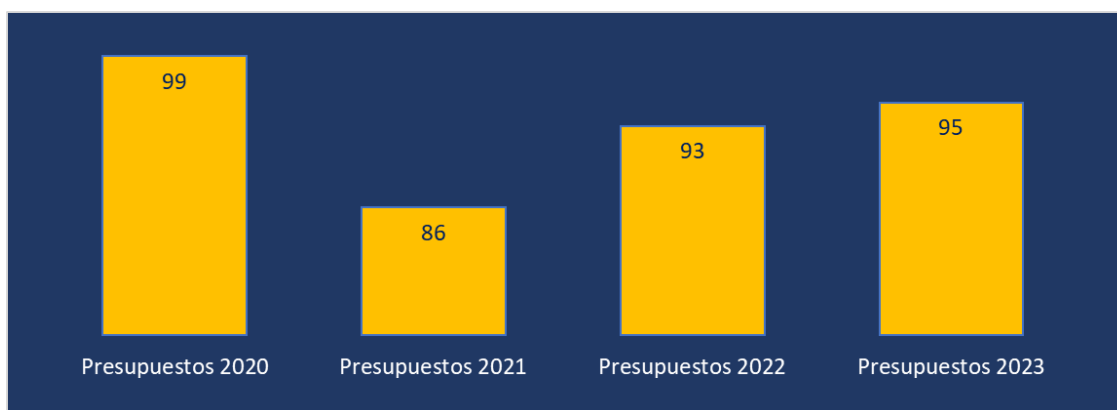
Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se sintetizan las principales tendencias detectadas, tomando como referencia los resultados obtenidos en estos indicadores globales durante el último cuatrienio -ejercicios presupuestarios 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023-.

1. Evolución del panorama general.

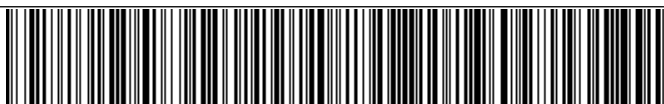
En primer término, los indicadores generales sobre cantidad y tipo de programas presupuestarios que han realizado sus respectivos informes de EIGP según prescribe la normativa de elaboración de presupuestos, muestra un panorama general más o menos estable durante el periodo. Así, la cifra **global** de informes presentados se mantiene muy similar a la de anterior anualidad, pero sin alcanzar el máximo que supusieron los 99 informes presentados en el ejercicio 2020, como muestra el gráfico siguiente:

Gráfico 37. Evolución del número de informes de evaluación de impacto de género presentados, 2020-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

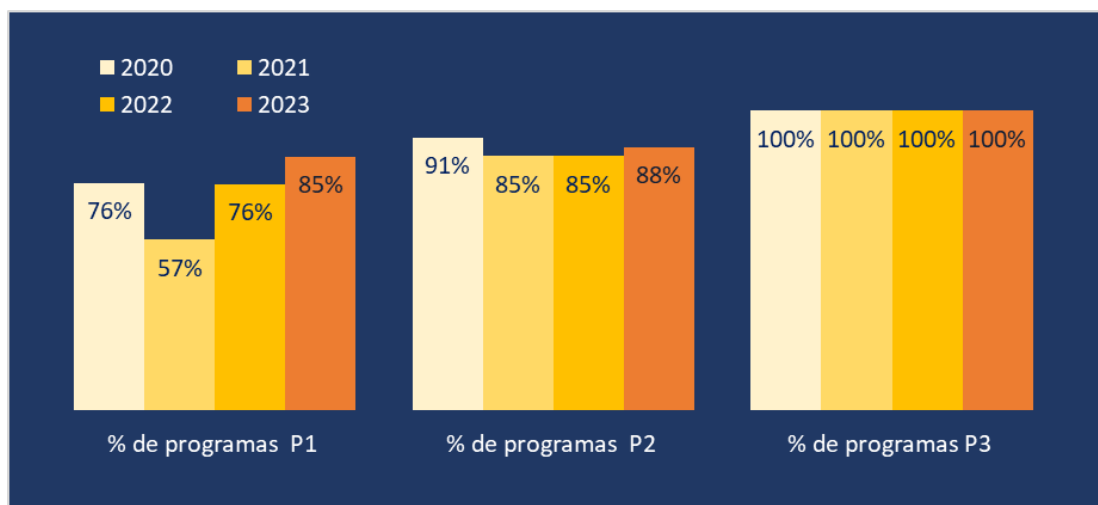
También se observan variaciones poco significativas si atendemos a la **pertinencia** de género de los programas que presentan informe. En los cuatro ejercicios presupuestarios



los programas clasificados como P1 son los que en menor proporción cumplen con su obligación de presentar IEGP, en lo que probablemente influya el problema que se viene arrastrando desde el inicio del procedimiento respecto a la dificultad de percibir la pertinencia de género, mayor en aquellos programas donde la incidencia en las personas es más indirecta. Por ello, un año más hay que incluir propuestas en este sentido para seguir trabajando con los centros gestores en torno a esta cuestión.

Más allá del leve aumento en el porcentaje de programas en los que este informe es más pertinente, los clasificados como P2, el único programa P3 ha presentado, como es lógico por su contenido, informe todos los años. Siguiendo la tendencia general al ascenso en el ejercicio pasado, el porcentaje de programas P1 que han presentado informe aumenta en el periodo considerado en torno al 85%. Todo ello se sintetiza en el gráfico siguiente:

Gráfico 38. Evolución de los porcentajes de programas Presupuestarios informados, según pertinencia de género, 2020-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

En cuanto al segundo grupo de indicadores considerados en este bloque, relativos a la “forma” en que se presentan los informes de EIGP, los datos son en este caso contundentes respecto a la consolidación de las mejoras. Así lo demuestra el hecho de que en estos cuatro años se ha logrado que la totalidad de los centros gestores utilicen la ficha que se anexa a la ORDEN de 15 de julio de 2022, a pesar de que su **formato** ha ido sufriendo cambios desde su creación.

También se constatan estas mejoras en el **uso no sexista del lenguaje** en dichos informes, un indicador más de coherencia y compromiso de los programas presupuestarios con el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Como se decía más arriba y no sin paradojas, es posible hablar de una notable **mejoría** si nos guiamos por este último indicador, con un acusado descenso en el número de centros gestores que hacen un uso sexista del lenguaje, que pasa de representar casi el 18% en el ejercicio 2020, a la mitad en 2021, hasta su práctica desaparición con el actual 5%. El siguiente gráfico muestra la evolución de estos dos indicadores para el periodo temporal considerado.

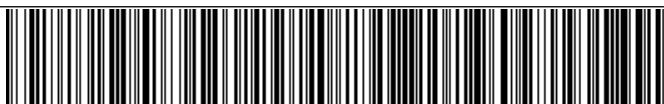
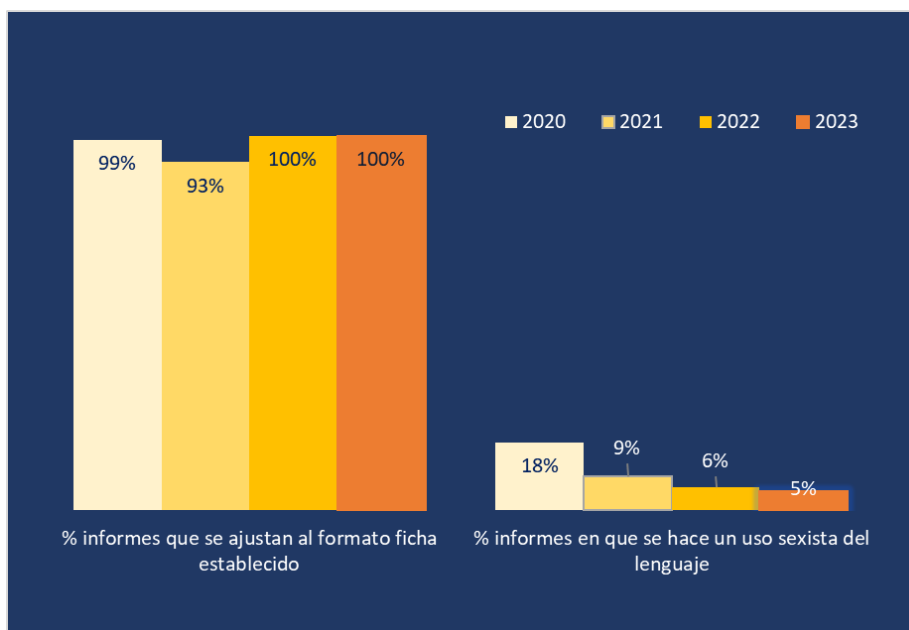


Gráfico 39. Evolución de los indicadores de ajuste y uso no sexista del lenguaje, 2020-2023

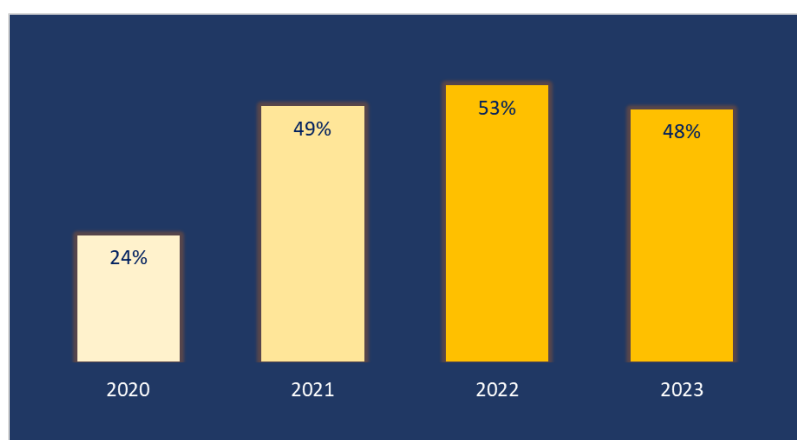


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

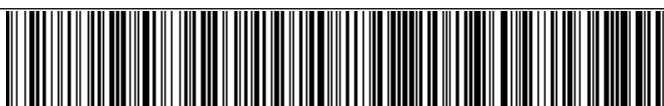
2. Tendencias en cuanto a evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios.

En el segundo grupo de indicadores utilizados, cabe destacar en primer lugar una tendencia positiva hacia una mayor presencia de la igualdad entre mujeres y hombres desde la descripción de los programas presupuestarios. La medida en que la igualdad entre mujeres y hombres se incluye en la **descripción** general que cada centro gestor realiza de su programa puede ser indicativa del peso que tiene, ya desde esta primera aproximación, en él. Se trata, de una cifra en crecimiento en los últimos tres años, con un leve descenso en esta anualidad. Se ha pasado de apenas el 24% en 2020 al actual 48% (5 puntos porcentuales menos que la pasada anualidad).

Gráfico 40. Evolución de la presencia de la igualdad en la descripción de los programas presupuestarios, 2020-2023



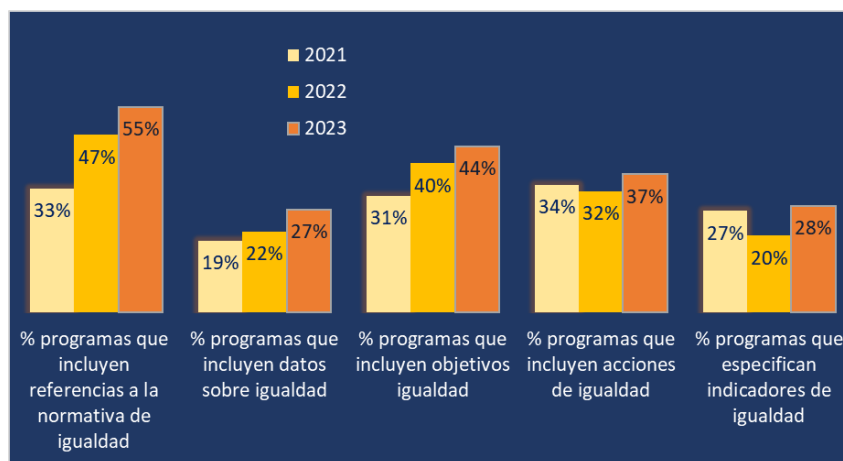
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.



Respecto al resto de los indicadores de la **presencia de la igualdad** en los programas presupuestarios, en los siguientes casos, no tenemos una referencia exacta con la que contrastar las cifras anteriores a 2021, ya que en ellas no se tenía como referencia explícita la memoria del programa, y la valoración de dicha presencia se hacía en general y no refiriéndola a la información “que hay” en la memoria, por lo que los datos no son comparables. La comparación en este caso se refiere a los tres últimos ejercicios, y refleja un continuado crecimiento de los programas que mencionan estos indicadores.

A continuación, se recogen los indicadores referidos.

Gráfico 41. Evolución de los indicadores de presencia de la igualdad en los programas presupuestarios, 2021-2023(*).



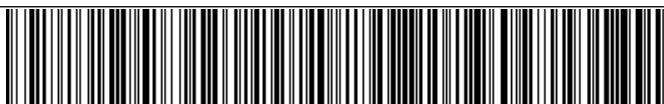
(* No se dispone de datos comparables para el ejercicio 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

En el gráfico se observa que los mayores avances se han realizado en la incorporación de referencias normativas, seguido de la inclusión de datos y de indicadores, siendo que estos dos últimos siguen siendo los que acumulan porcentajes más bajos (27% y 28% respectivamente). La inclusión de objetivos de igualdad y acciones sigue también una línea creciente, lo que refleja un panorama esperanzador, aunque con grandes retos aún.

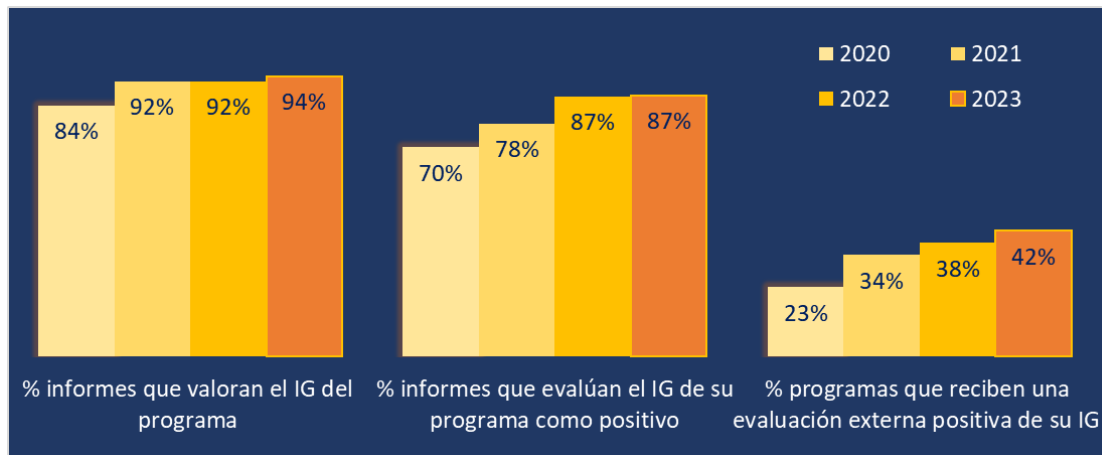
Estos datos se corresponden con los datos de evolución de la forma en que los centros gestores evalúan el impacto de género de sus programas y, lo que es quizá más relevante, la evaluación externa de dicho impacto. En este caso, todos los indicadores referidos a dicha evaluación apuntan a la mejora gradual de los programas presupuestarios en este sentido, con el incremento sostenido de la proporción de informes que realizan tal evaluación, menos significativa en el caso de los informes que evalúan su impacto positivo, que se mantiene en el mismo porcentaje de 2022.

La **valoración externa del impacto de género**, a pesar del amplísimo margen de mejora que deja -todavía se carece de la información necesaria para evaluar una proporción importante de programas y hay otros que no pueden justificar, con la que aportan, una evaluación positiva- muestra también, en términos generales, una tendencia hacia el avance sostenido respecto a pasadas anualidades, en las que el porcentaje de programas con evaluación positiva ha ido aumentando, llegando al 42% en esta anualidad, 19 puntos por encima de



la obtenida en 2020. Matizando esta tendencia optimista, cabe señalar que la proporción de programas con evaluaciones negativas se viene manteniendo estable en los últimos años, alcanzando el 45% de los informados. Todo ello se constata en el gráfico a continuación.

Gráfico 42. Evolución de los indicadores de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios, 2020-2023.



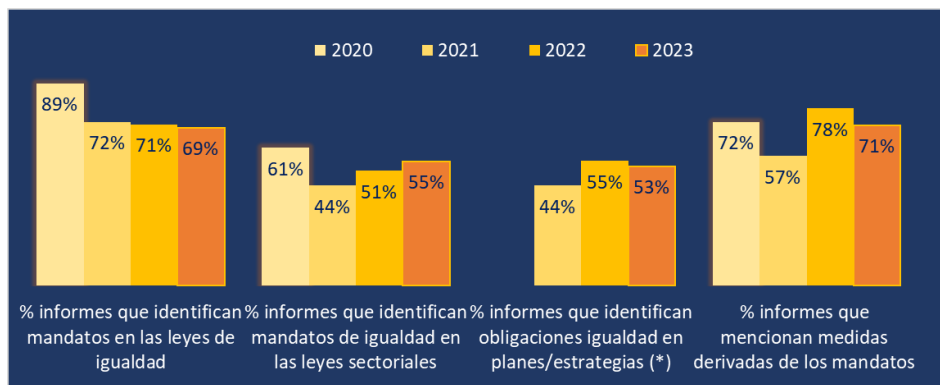
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

3. Evolución del análisis de género de los programas presupuestarios.

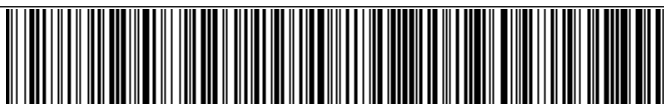
Más allá de la presencia de la igualdad entre mujeres y hombres en los programas, el Modelo Canario de EIGP invita a los centros gestores a realizar una reflexión desde el enfoque de género de sus programas. En este análisis, se aprecia que el porcentaje global respecto a la mención de las leyes de igualdad, que aun siendo el más elevado en todas las anualidades, no ha dejado de disminuir desde 2020. Por el contrario, la mención a los mandatos de igualdad de las leyes sectoriales ha ido aumentando, aunque sin alcanzar aún el nivel de 2020.

Lamentablemente, también se ha apreciado una disminución en la proporción de informes que extraen las consecuencias de los mandatos normativos identificados, especificando medidas concretas que se pueden derivar de estos mandatos en su ámbito de aplicación.

Gráfico 43. Evolución de los indicadores de identificación del marco normativo programático de igualdad de género en el que operan los programas presupuestarios, 2020-2023.



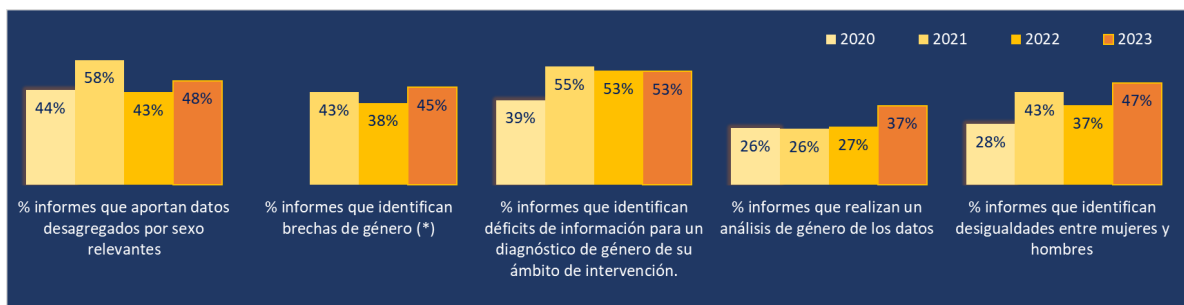
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.



En el gráfico precedente se recogen los resultados obtenidos en los cuatro ejercicios considerados respecto a este análisis. En él, se observa una pequeña reducción en 2023, donde el 71% del total de informes recibidos identifican al menos una **medida derivada del mandato normativo**, frente al 78% del ejercicio 2022 y el 68% del ejercicio 2021, similar al 70% del 2020.

En cuanto al segundo tipo de análisis que se propone a los centros gestores, el de la identificación y consideración de las **desigualdades de género** presentes en el contexto de operación de los programas presupuestarios, el gráfico a continuación muestra la evolución de los indicadores implicados:

Gráfico 44. Evolución de los indicadores de identificación de desigualdades de género en el contexto de los programas presupuestarios, 2020-2023.



(*) No se dispone para el ejercicio 2020 de un indicador comparable.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los correspondientes ejercicios presupuestarios.

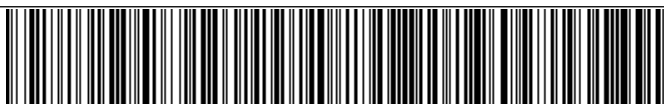
En él, pueden observarse una remontada respecto al ejercicio 2022, en todos los indicadores de cumplimiento de los requisitos relativos a la disponibilidad de información útil para un análisis de género, aunque sin llegar, en algunos de ellos, a los buenos datos de 2021. Así sucede en el caso de la aportación de *datos desagregados* -requisito que vienen cumpliendo en torno al 48% de los programas- o la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto del programa. En este caso, con el 47% de ellos que identifican *desigualdades* de género en el ámbito de aplicación de sus programas presupuestarios, podemos hablar de una mejora en las cifras respecto a las obtenidas en la pasada anualidad, en la que solo el 37% de ellos las identificaban.

En el resto de los indicadores los datos muestran avances, todavía lentos, pero -lo que habrá de comprobarse en próximos ejercicios- parece que sostenidos. Así es en el caso de la identificación *carencias de información*, volvemos a tener un 53% en este ejercicio, por encima del 39% de 2020 pero sin llegar al 55% de 2021.

Finalmente, el análisis de la información desde el *enfoque de género* sigue siendo uno de los aspectos de la EIGP que más debilidades presenta, a pesar de haber realizado una subida respecto a la anterior anualidad, alcanzando ya el 37% de los programas, 10 puntos porcentuales aproximadamente sobre las anteriores anualidades.

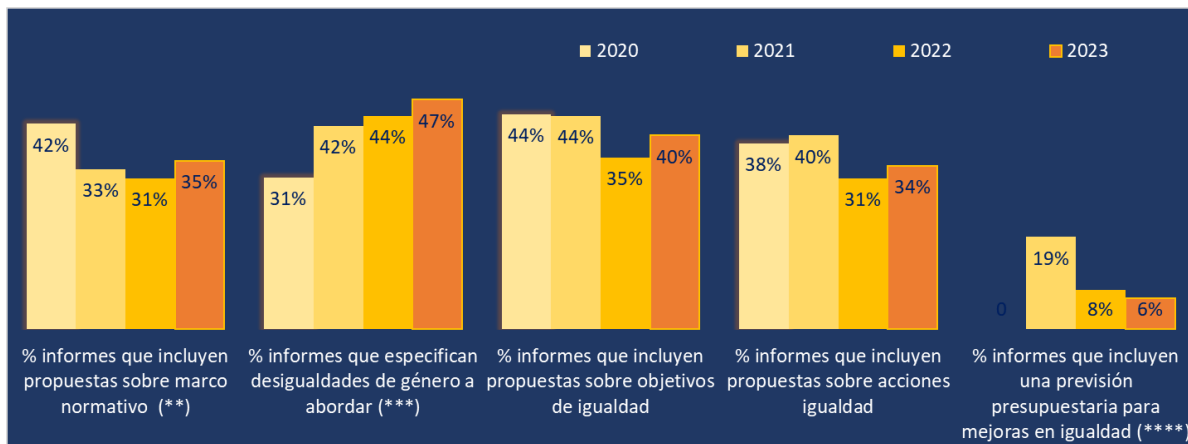
4. Evolución de las propuestas para garantizar un impacto positivo de los programas sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a las **propuestas de mejora**, se observan una mejora generalizada en los datos que no permiten ver una tendencia clara. En general, se vislumbra un ascenso de los



centros que proponen mejoras para garantizar un impacto positivo de sus programas presupuestarios en la igualdad de género, como se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfico 45. Evolución de los indicadores referidos a las propuestas de los programas presupuestarios, 2020-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los correspondientes ejercicios presupuestarios.

(**) Para 2020 el indicador utilizado es "% de informes que mencionan mejoras en la justificación"

(***) Para 2020 el indicador utilizado es "% de informes que incluyen propuestas en indicadores"

(****) Para 2020 el indicador utilizado es "% de informes que presentan mejoras respecto al anterior periodo"

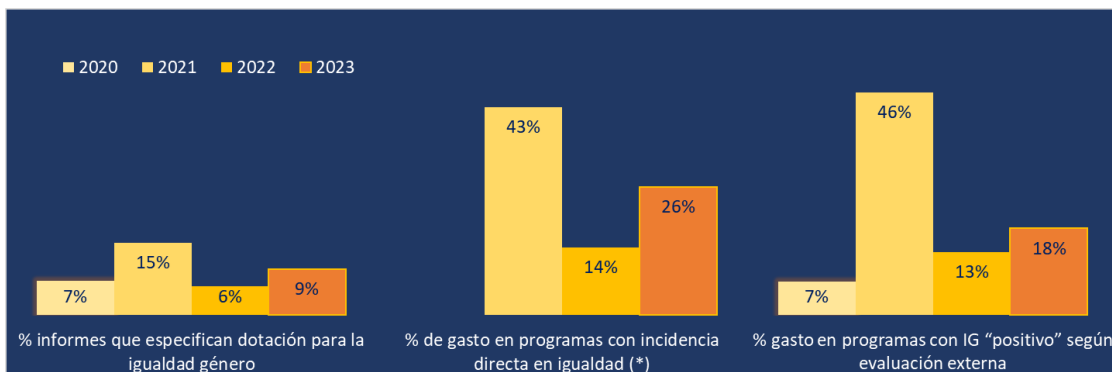
La evolución de los distintos indicadores de este grupo muestra que, a pesar de la mejora en prácticamente todos ellos de esta anualidad, solo en uno se han superado los datos de 2021, el de la *identificación de desigualdades de género a abordar*, que este año alcanza el 47%, es decir, prácticamente la mitad de los programas informados. El único indicador que ha decrecido en esta anualidad ha sido el de *previsión presupuestaria*, 2 puntos menos que en 2022, siendo en general el más bajo de todos ellos en todas las anualidades. Aunque no tenemos cifras con las que comparar respecto a 2020, preocupa especialmente este descenso en la proporción de informes que incluyen *una previsión presupuestaria* para la puesta en marcha de las mejoras que proponen en materia de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en sus programas presupuestarios. Lo anterior confirma este tema -precisamente, el de la presupuestación del gasto en igualdad- como uno en los que se siguen encendiendo claros focos rojos que atender en futuros ejercicios. Lo que nos lleva al siguiente y último grupo de indicadores considerados a la hora de detectar tendencias.

5. Evolución de los indicadores de gasto público en igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a los indicadores de género del gasto público, llama la atención la disparidad que suponen tanto las cifras globales como su distribución en el tiempo, con grandes -y difícilmente explicables- variaciones en los cuatro años considerados, destacando especialmente la enorme diferencia con el año 2021, que obtiene los mejores resultados a pesar de que en esta anualidad se percibe una cierta mejora respecto a la anterior. Todo ello queda evidenciado en el siguiente gráfico:



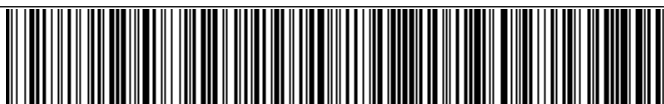
Gráfico 46. Evolución de los indicadores de gasto público en igualdad, 2020-2023



(*) Dato no disponible para 2020

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en los principales indicadores de EIGP de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

Esta disparidad puede apuntar, como ya se ha mencionado en algún otro momento del Informe y se advertía al inicio de este apartado, a problemas de fiabilidad y validez de la información que sirve de base para realizar este cálculo: la aportada por los centros gestores a través de sus informes de EIGP. Tratando de solventar estas dificultades, de nuevo una de las propuestas más importantes de esta anualidad es cambiar la base para la realización de este Informe y analizar de manera más directa las memorias de los programas presupuestarios. Nos detendremos en ello a continuación.

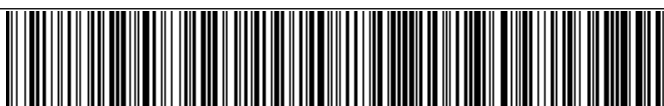


La siguiente tabla sintetiza la evolución de los principales indicadores utilizados en la EIGP.

Tabla 12. Síntesis de resultados en los principales indicadores de EIG de los programas presupuestarios 2023.

DOMINIO / SUBDOMINIO		INDICADOR	2020	2021	2022	2023
1. PANORAMA GENERAL	1.1. ALCANCE	Número de programas presupuestarios participantes	99	86	93	95
		% de programas P1	76%	57%	76%	85%
		% de programas P2	91%	85%	85%	88%
		% de programas P3	100%	100%	100%	100%
	1.2. AJUSTE	% informes que se ajustan al formato ficha establecido	99%	93%	100%	100%
% informes en que se hace un uso sexista del lenguaje		18%	9%	6%	5%	
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA	2.1. DESCRIPCIÓN	% de fichas que mencionan igualdad en descripción del programa	24%	49%	53%	48%
		2.2. MARCO NORMATIVO	% programas que incluyen referencias a la normativa de igualdad	N.D.	33%	47%
	2.3. DATOS	% programas que incluyen datos sobre igualdad	N.D.	19%	22%	27%
		2.4. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES	% programas que incluyen objetivos igualdad	N.D.	31%	40%
	% programas que incluyen acciones de igualdad		N.D.	34%	32%	37%
	% programas que especifican indicadores de igualdad		N.D.	27%	20%	28%
	2.5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	% fichas que valoran el IG del programa	84%	92%	92% ⁵	94%
		% fichas que evalúan el IG de su programa como positivo	70%	78%	87%	87%
		% programas que reciben una evaluación externa positiva de su IG	23%	34%	38%	40%
	3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	3.1. MANDATO NORMATIVO	% fichas que identifican mandatos en las leyes de igualdad	89%	72%	71%
% fichas que identifican mandatos de igualdad en las leyes sectoriales			61%	44%	51%	55%
% fichas que identifican obligaciones igualdad en planes/estrategias			N.D.	44%	55%	53%
% fichas que mencionan medidas derivadas de los mandatos			72%	57%	78%	71%

⁵ Se excluyen las que no han valorado el impacto y aquellas que afirman que “no tiene” o es neutro/nulo.



	3.2. DIAGNÓSTICO de SITUACIÓN	% fichas que aportan datos desagregados por sexo relevantes	44%	58%	43%	48%
		% fichas que identifican brechas de género	N.D.	43%	38%	45%
		% fichas que identifican déficits de información para un diagnóstico de género de su ámbito de intervención.	39%	55%	53%	53%
		% fichas que realizan un análisis de género de los datos	26%	26%	27%	37%
		% fichas que identifican desigualdades entre mujeres y hombres	28%	43%	37%	47%
	3.3. ANÁLISIS DEL GASTO	% fichas que especifican dotación para la igualdad género	7%	15% ⁶	6%	9%
% de gasto en programas con incidencia directa en igualdad		N.D.	43%	14%	26%	
% gasto en programas con IG "positivo" según evaluación externa		7%	46%	13%	18%	
4. PROPUESTAS DE MEJORA	4.1. MARCO DE APLICACIÓN	% fichas que incluyen propuestas sobre marco normativo	42,4% ⁷	33%	31%	35%
		% fichas que especifican desigualdades de género a abordar	31,3% ⁸	42%	44%	47%
	4.2. OBJETIVOS Y ACCIONES	% fichas que incluyen propuestas sobre objetivos de igualdad	44%	44%	35%	40%
		% fichas que incluyen propuestas sobre acciones igualdad	38%	40%	31%	34%
	4.3. PRESUPUESTO	% fichas que incluyen una previsión presupuestaria para incorporar las mejoras en materia de igualdad	N.D.	19% ⁹	8%	6%
	5. COMPARACIÓN INTERANUAL	% fichas que presentan mejoras respecto a su EIGP en el anterior periodo	8% ¹⁰	19%	19%	10%

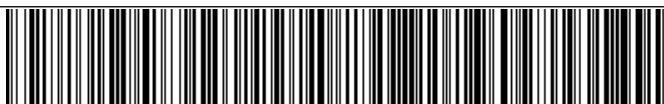
6 Se contabilizan también aquellos que no han especificado un presupuesto concreto porque refieren objetivos/actuaciones transversales que no implican necesariamente un gasto directo.

⁷ El indicador utilizado es "% de informes que mencionan mejoras en la justificación"

⁸ El indicador utilizado es "% de informes que incluyen propuestas en indicadores"

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

¹⁰ El indicador utilizado es "% de informes que presentan mejoras respecto al anterior periodo"



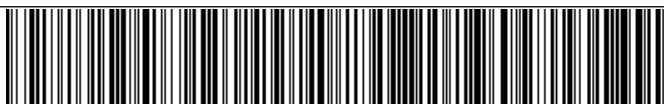
IV.2. Conclusiones.

La valoración global de los resultados obtenidos en este ejercicio, junto con la mirada adicional que supone el análisis de su evolución en los últimos cuatro años, arroja un panorama algo contradictorio: por un lado, es posible vislumbrar avances que -con la cautela que impone un margen temporal todavía pequeño para el tipo de cambios, estructurales y de largo plazo, que se proponen- parecen sostenerse e incluso mejorar levemente en el tiempo. Por otro lado, se evidencia un cierto avance en cierto tipo de cuestiones que se van repitiendo año tras año, a pesar de seguir siendo claras áreas de mejora en las que se ha de seguir trabajando, si cabe con mayor insistencia, si lo que se quiere es lograr avances globales *y sostenibles* en el tiempo, que permitan a su vez garantizar impactos positivos sobre la realidad desigual de mujeres y hombres.

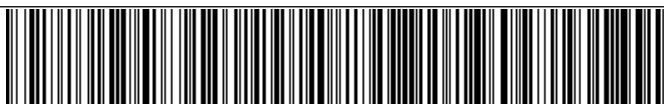
En comparación con la anterior anualidad, se mantiene un cierto equilibrio entre las Consejerías que mejores valoraciones obtenían en la mejora del análisis de género e identificación del impacto en las memorias presupuestarias, y se ha notado una notable mejora en mucho de estos aspectos de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, gracias, en gran parte, al apoyo y asesoramiento que ha recibido en la elaboración de sus memorias para incluir la perspectiva de género y de la Consejería de Turismo, Industria y Comercio. A continuación, se ofrece una síntesis de estas conclusiones:

2.1. Avances y tendencias positivas

- 1º. Como se viene comentado en sucesivos Informes, los datos de evolución ponen de manifiesto el gran **alcance** que se ha logrado con el procedimiento de EIGP, que actualmente se sitúa, globalmente, en más del 87% -esto es, más del 87% de programas que *deben* presentar informe de EIGP lo hacen-. Además, es de destacar que todos los informes presentados son pertinentes al género, en menor o mayor medida, y han aumentado mayoritariamente los de nivel P2. Son ya muy residuales los porcentajes de programas que debiendo presentar informe, no lo han hecho (3% para los P1 y 5% para los P2)
- 2º. Las cuestiones “formales” del **procedimiento** -el ajuste al formato de informe establecido y el uso no sexista del lenguaje en él- muestran también claros indicios de evolución positiva. La proporción de centros que ajustan sus informes es del 100%, ya durante dos años consecutivos; por otro lado, la cuestión del lenguaje experimenta una notable mejoría si nos guiamos por el descenso paulatino del número de informes que hacen un uso sexista de él, hasta la actualidad la que se ha convertido en una categoría prácticamente residual, mostrando así un mayor compromiso de los centros gestores del presupuesto público canario con esta cuestión.
- 3º. Se puede hablar de una mejora general respecto de la **presencia de la igualdad** en los programas presupuestarios, tomando como referencia “lo que hay” en el documento-memoria del programa presupuestario, también de dicha presencia, si bien desigual entre los distintos aspectos donde se visibiliza: mayor en cuestiones como la consideración de la normativa de igualdad que le aplica y la inclusión de objetivos relativos a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del programa presupuestario y, lo que es más importante y un gran logro a reseñar, el aumento en la inclusión de indicadores para medir esos objetivos.



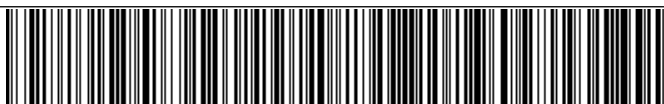
- 4º. Los datos de evolución permiten constatar también tendencias positivas con relación a lo que es el producto final de este procedimiento: la **evaluación del impacto de género** de los programas presupuestarios. Así, todos los indicadores referidos a dicha evaluación apuntan a la mejora gradual, con el incremento sostenido de la proporción de informes que realizan tal evaluación -con un descenso sostenido de los informes que no contienen ninguna valoración al respecto y la práctica desaparición de la categoría, tan perniciosa en este ámbito, de “nulo” (o neutro) impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres- el aumento de quienes consideran que este impacto es positivo, y una tendencia hacia valoraciones más “realistas” -esto es, más ajustadas a la realidad de la presencia efectiva de la igualdad de género en sus programas- de este impacto representada por la proporción de autoevaluaciones negativas, destacando que además, se aportan elementos para justificarla.
- 5º. Pero, sin duda, el avance más importante a destacar es el del incremento sostenido de la proporción de programas presupuestarios que reciben una **valoración externa** positiva de su impacto de género. Un progreso en el que sin duda ha tenido incidencia el servicio de asesoramiento a la elaboración de las memorias presupuestarias recibido por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo. El esfuerzo realizado en este ejercicio presupuestario por identificar tendencias de evolución y recogerlas en un apartado específico del Informe, ha permitido visibilizar también un cierto **avance** en los programas presupuestarios que, año tras año presentan ausencias de información o valores inadecuados en la práctica totalidad de los indicadores utilizados para evaluar el impacto de género de sus presupuestos, reduciendo su incidencia, hasta el 20% en esta anualidad.
- 6º. Por otro lado, tomando como referencia los dos aspectos centrales del **análisis de género** de los programas presupuestarios, puede hablarse de una mejora considerable de la forma en que los centros gestores conocen y aplican los principales mandatos normativos en materia de igualdad de género del contexto en el que intervienen, y la mejora, aunque menor, de los datos y su análisis desde la perspectiva de género.
- 7º. Tanto la fotografía del momento actual como los datos de evolución muestran que está mucho más consolidada la primera dimensión del análisis -la identificación de los **mandatos normativos** y de **medidas de igualdad** a integrar- que la segunda -la consideración de datos e indicadores de género y la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención del programa. Esta presencia de los mandatos normativos de igualdad en el proceso de elaboración presupuestaria no debe ser minusvalorada en la medida de que, además de suponer un buen punto de partida para adaptar los programas de manera que permitan dar respuesta efectiva a estos, el procedimiento ha demostrado ser un elemento insustituible de conocimiento y difusión del marco normativo-programático canario en materia de igualdad entre mujeres y hombres que probablemente no hubiera sido posible de otra forma.



2.2. Contradicciones, amenazas y áreas de mejora.

- 8º. Las mejoras evidenciadas en cuanto a la **integración del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria** tienen su contrapartida fundamentalmente en la falta de definición de la presupuestación de las actuaciones en materia de igualdad que incluyen los programas. Este aspecto, que es uno de los más relevantes a la hora de materializar la voluntad -en teoría, decimos, claramente favorable- de elaborar presupuestos con impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres sigue presentándose como un aspecto susceptible de una amplia mejora.
- 9º. La disponibilidad de **información** suficiente, fiable y de calidad para la evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios es otra de las grandes asignaturas pendientes en este proceso. Los problemas señalados repetidamente respecto a la aportación de datos relevantes y, especialmente, el escaso uso de la perspectiva de género como modelo que da sentido y permite entender lo mostrado por los datos, aunque ha mejorado, sigue siendo insuficiente para garantizar una correcta valoración del impacto de género.
- 10º. El resultado es que todavía se carece de la información necesaria para evaluar una proporción importante de programas y hay otros que no pueden **justificar**, con la que aportan, una evaluación positiva. En definitiva, son preocupantes los **desajustes** entre la conclusión de impacto y la presencia de la igualdad que, con base a sus declaraciones, se constata en los programas presupuestarios.
- 11º. Para hacer frente a estos desajustes, recordemos, el modelo insta a los centros gestores a hacer **propuestas de mejora** para una mayor y mejor integración del enfoque de género en sus programas presupuestarios. De nuevo, este aspecto sigue ilustrando la carencia de profundidad en los análisis. Así lo evidencia el escaso aumento de los que proponen mejoras para garantizar un impacto positivo de sus programas, lo que puede apuntar, ya lo mencionamos en otros Informes, a problemas de comprensión del sentido de esta reflexión, aunque también, en el peor de los casos, puede tratarse de una dimensión encubierta de la “ceguera al género” de estos programas, para los que no se ve relevante realizar ninguna mejora de su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 12º. Finalmente, y este es quizá el déficit más importante, un año más hay que hablar de las limitaciones para realizar un análisis estrictamente presupuestario, de la **contribución del gasto público a la igualdad** entre mujeres y hombres. Esta contribución sigue siendo -a pesar del leve aumento en este ejercicio de la proporción de informes que especifican partidas para igualdad- en muy buena medida todavía desconocida. A las dificultades para el cálculo a nivel de *programa* -que introduce cuestionamientos a los (relativamente altos) niveles de inclusión de objetivos de igualdad que serán irrealizables si no cuentan con un presupuesto concreto o al menos, recursos humanos y de capacitación suficientes para ello- se le suma la complejidad en el cálculo y problemas de fiabilidad y coherencia entre los indicadores de análisis *global* de la incidencia del gasto público en la igualdad entre mujeres y hombres.

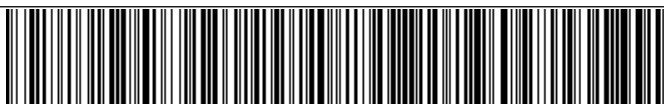
En una reflexión global sobre estas tendencias y contradicciones, sin dejar de reconocer los progresos obtenidos y siempre con objeto de interponer las estrategias más adecuadas



para atajarlos, es necesario atender a tres posibles **amenazas** para seguir garantizando o acelerar avances en el futuro del proceso:

- En primer lugar, una tendencia hacia una excesiva **automatización** del proceso de evaluación del impacto de género de sus programas presupuestarios por parte de los centros gestores. Esta automatización, que en su versión positiva ha permitido incrementar el alcance del proceso y es indicador de cada vez mayores grados de conocimiento y manejo de la metodología por parte de los centros, tiene también efectos perniciosos. Estos se relacionan, básicamente, con la tendencia a realizar el proceso de manera excesivamente mecánica, restando importancia a uno de sus principios fundamentales que es precisamente hacer reflexionar a los centros gestores de presupuesto público sobre las consecuencias que pueden tener sus programas presupuestarios sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Si ese proceso de reflexión, cuyas bases han de actualizarse año tras año tomando como referencia los datos disponibles, no se produce, las conclusiones de impacto a que se llegue estarán menos justificadas y, sobre todo, no serán tan útiles para informar las políticas presupuestarias sobre los cambios a incorporar para ajustarlas a la realidad de su población, mujeres y hombres, colectivos destinatarios.
- Finalmente, hay que hablar de otra tendencia, intrínsecamente relacionada con la anterior y que también se había puesto de manifiesto en Informes previos pero que vuelve a evidenciarse con más claridad en este. Es la **polarización** del panorama general, con programas y análisis de su impacto de género que evidencian importantes mejoras, junto con otros -esos de los que hablamos en el punto anterior- en los que sigue siendo fundamental trabajar incluso desde los fundamentos mismos de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombre en las políticas públicas. Se trata de programas claramente identificables a partir del sistema de indicadores aquí utilizado, y con los que sería fundamental un trabajo específico ya que, de otra manera, se reproducirá el estancamiento antes mencionado, lastrando las cifras globales de integración de la igualdad entre mujeres en los Presupuestos de Canarias. En el lado opuesto, es patente el peso que, en positivo, tuvo en su momento la participación de ciertas Consejerías en el Programa de Transversalidad de Género ya referido en este Informe y, en esta anualidad, es clara la mejoría que ha supuesto para la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo contar con un servicio de asistencia y acompañamiento en la evaluación y elaboración de las memorias de impacto de género de sus programas presupuestarios.

Finalmente, cabe decir que el análisis de estos resultados evidencia también la existencia de dificultades y ambivalencias que llegan en ocasiones a impedir tener un panorama claro de lo que está sucediendo en materia de integración del enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres en los presupuestos públicos de Canarias. De acuerdo con el carácter **aplicado** de este Informe, el objetivo es identificar con precisión estas amenazas para establecer estrategias lo más certeras y ajustadas a la realidad que permitan reconducirlas hacia avances constatables. Esto es lo que se pretende en el apartado siguiente.



IV.3. 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 de la evaluación precedente han de ser el motor principal de la incorporación, de manera efectiva, de modificaciones que contribuyan a mejorar el impacto de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias.

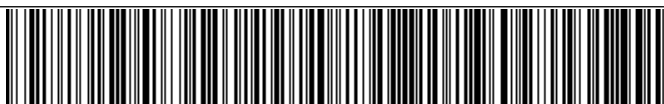
La prueba más contundente de que esto se está produciendo son los cambios que se incorporan, año a año, tanto a la Estrategia y como al modelo de EIGP en que se sustenta. Estos cambios, que en las primeras etapas de la Estrategia, se enfocaron a la mejora en la clasificación de los programas y de los procesos y categorías de análisis, tuvieron su punto de inflexión en 2021, donde que se abordaron de forma integral las tres bases principales del proceso: su *marco normativo* (incorporando modificaciones y obligaciones en la Orden de elaboración), su *metodología* de realización (herramientas, indicadores y procedimientos de análisis) y el *producto* finalmente resultante (este Informe, ajustándolo a las mejoras incorporadas). En la anualidad que nos ocupa, se mantiene el esfuerzo, además de dar continuidad al objetivo de ofrecer una fotografía global y muy precisa del impacto de género de los programas presupuestarios de este ejercicio, en realizar un análisis comparativo que permita identificar **tendencias** de evolución.

La finalidad sigue siendo, como en los Informes precedentes, dar un impulso más a este proceso a través de la propuesta de mejoras a considerar en el siguiente. Las de este ejercicio, dado que la situación no ha variado sustancialmente, mantienen las tres líneas de actuación a poner en marcha del periodo anterior. Con todas ellas se espera optimizar las mejoras ya logradas y contribuir a atajar las amenazas identificadas más arriba.

1º. SINERGIAS: Avanzar en la integración del Modelo Canario de EIGP con el nuevo modelo de planificación presupuestaria orientada a resultados

En 2021 se promulga el acuerdo de Gobierno que establece la implantación de un sistema simplificado de Dirección por Objetivos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos públicos vinculados o dependientes y desde entonces se está desarrollando y aplicando este sistema, que incluye un modelo de planificación presupuestaria orientada a resultados, un importante cambio en la forma tradicional de elaboración de los presupuestos públicos de la CAC que pretende impulsar la planificación y programación de los ingresos y gastos públicos tomando como punto de referencia fundamental los objetivos estratégicos de las políticas públicas en cada ejercicio presupuestario y lo que es más importante, apuntar a los resultados que se pretenden obtener.

Para hacerlo operativo, se ha diseñado un modelo único de Memoria basado en una herramienta en la que plasmar de manera ordenada, unificada y siguiendo la lógica de la planificación estratégica, los elementos fundamentales de cada programa presupuestario: la *FICHA MEMORIA de los programas presupuestarios*, que ya se incluye en la Orden de 15 de julio de 2022, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2023. En esta Ficha, únicamente se demanda que, en el diagnóstico de la situación y descripción de

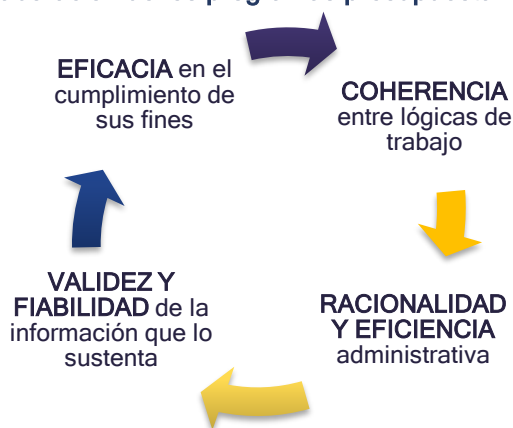


la necesidad del programa, se mantenga la coherencia con el diagnóstico de situación de mujeres y hombres referido a los objetivos del programa, que se contempla en la ficha de impacto de género del presupuesto.

Entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo transversal a toda la actividad del Gobierno de Canarias (Artículo 5 de la Ley Canaria de Igualdad), la propuesta que se plantea aquí es aprovechar este cambio en el modelo de planificación presupuestaria -un modelo basado en la misma lógica de la planificación estratégica en que se sustenta la EIGP- para unificar ambos procesos, ya que comparten objetivos, y dejar de verlos avanzar en paralelo. En este sentido se pretende orientar la renovación de la Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres del Gobierno de Canarias, donde los objetivos y compromisos de igualdad de las Consejerías deberán estar claramente identificados en sus planificaciones por objetivos.

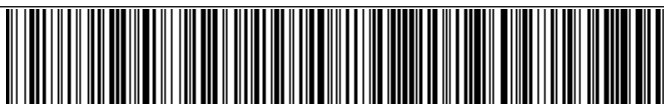
En cualquier caso, se reiteran los criterios que evidencian la conveniencia de poner en marcha esta propuesta:

Ilustración 5. Criterios que validan la integración de la EIGP en el proceso y la Ficha general de elaboración de los programas presupuestarios,



Fuente: elaboración propia

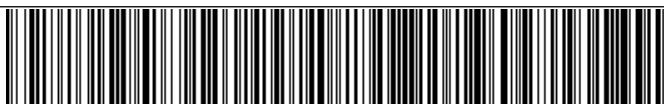
- En primer lugar, como se apuntaba más arriba, se trata de dos formas de trabajo fundamentadas sobre una misma lógica, la de la planificación estratégica, por lo que unificarlas aportaría **coherencia**, tanto al trabajo de los centros gestores como a su producto: la memoria presupuestaria integrando el enfoque de género.
- Lo anterior deviene de manera casi inmediata en una mayor **racionalidad y eficiencia** administrativa. El actual doble procedimiento exige a los centros gestores llenar una Ficha adicional -la *Ficha para la evaluación del impacto de género* - a la que entienden es la principal, la *Ficha-Memoria del Programa Presupuestario*-. Esta propuesta plantea unificar ambas en una sola, con las consiguientes mejoras que puede suponer en cuanto a *alcance* -se llegaría a la totalidad de los programas en los que la EIGP es pertinente, logrando la meta del 100%, meta que debe lograrse en el corto plazo, lo que permitirá además contar con el panorama completo que posibilite realizar un análisis del impacto de género, ahora sí, de la globalidad del presupuesto autonómico- y *eficiencia*, evitando duplicidades y erratas a la hora de plasmar campos que se recogen en las dos herramientas, promoviendo el ahorro de tiempo y recursos públicos destinados al hasta ahora doble procedimiento.



- Otra de las principales razones para unificar ambos procedimientos tiene que ver con la optimización de los procesos de gestión de la información. Varios de los problemas de acceso, disponibilidad, validez y fiabilidad de la información básica para construir los indicadores con los que se evalúa el impacto de género global de los Presupuestos Públicos de Canarias y se elabora este Informe, pueden deberse a esta duplicidad de lógicas y procedimientos. Unificar ambos, permitiendo la valoración externa de la información de “primera mano” -la que se recoja en las Memorias- pero sin quitar a los centros la responsabilidad de realizar la reflexión sobre dicho impacto y recoger sus consecuencias en la misma Ficha-Memoria, sin duda va a contribuir a mejorar la **validez y fiabilidad** de la información sobre la que se sustenta el proceso y de las conclusiones y propuestas de mejora que puedan derivarse de él.
- Todo lo anterior puede a su vez ser un motor de **eficacia** del proceso, contribuyendo a un mejor cumplimiento de su finalidad última: integrar la reflexión sobre la EIGP y ponerla en el centro mismo del proceso de planificación presupuestaria, haciendo confluir dos procesos que, de hecho, y como prescribe la estrategia de transversalidad de género, han de integrarse uno -el de la programación presupuestaria- en el otro -el de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres- para garantizar impactos positivos a escala global.

Como ya se propusiera en la anterior anualidad, para que esta propuesta de unificación pudiera ser llevada a cabo, y como todo proceso de cambio en las formas habituales *de hacer*, se requiere poner en marcha un proceso que contemple al menos tres pasos:

1. En *primer* lugar, estudiar con detenimiento el actual modelo de programación por objetivos y orientado a resultados y la Ficha correspondiente, con objeto de valorar los cambios que sería necesario incorporar para integrar en ella la evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios. Todo ello ha de dar como resultado el **diseño** de una propuesta de Ficha-Memoria que integre el análisis del impacto de género de los programas presupuestarios.
2. En *segundo*, presentar y consensuar esta propuesta de diseño con las personas responsables del presupuesto y también con una representación de los centros directivos que tienen que ponerla en marcha. Para articular este proceso, puede ser útil trabajar con un grupo de contraste formado por responsables de los programas que estén más familiarizados con el análisis de género de la planificación presupuestaria (aquellos que participaron en la experiencia de Transversalidad de Género - 2021-2022, y/o los que han sido específicamente asesorados, de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo durante esta anualidad). Con la reformulación y ajuste del diseño inicial a las propuestas que se realicen desde este grupo de contraste, el resultado de este paso ha de ser el cierre de un modelo de Ficha-Memoria que integre el análisis del impacto de género de los programas presupuestarios **consensuado y contrastado**.
3. Por *último*, será necesaria la **difusión** de los cambios incorporados y la **capacitación** a los y las responsables de la cumplimentación de la Ficha -con los nuevos campos y orientaciones incorporadas para plasmar en ellas el análisis de género- y, en general, de los procedimientos de elaboración de los Programas que les permita asumir con motivación, conocimiento y seguridad esta tarea.



2º. COMPROMISO Y CAPACIDAD. Asegurar que los centros gestores quieren y pueden asumir con éxito la integración de la igualdad de género en sus programas presupuestarios.

Como en ejercicios anteriores, se sigue recomendando trabajar con los centros para que, poco a poco, vayan homogeneizando al alza sus conocimientos y actitudes al respecto. Dado que no todos ellos están en el mismo punto de partida -los resultados obtenidos confirman la heterogeneidad de situaciones respecto a la integración de la igualdad en sus programas- las propuestas en este sentido tampoco pueden ser únicas, válidas para *todos* los elementos implicados en EIGP y para *todos* los programas presupuestarios y centros gestores responsables de su gestión.

Para diseñar y ajustar con mayor precisión estas, así como disponer de un indicador global más que permita el posterior seguimiento, se ha vuelto a utilizar la clasificación que distingue entre cuatro grupos:

- En el **grupo 1**, encontramos aquellos que están en una fase muy inicial o, con la información disponible, no se puede constatar que hayan comenzado a incorporar la igualdad de género en su planificación. Con una evolución positiva, es un grupo formado por aproximadamente el 36% de los programas informados en esta anualidad (prácticamente igual que en la anterior) cuyas Fichas evidencian muchos déficits¹¹.
- En el **grupo 2**, estaría la mayoría de los programas, el 40%¹², que ha iniciado el camino de la integración de la igualdad de género, pero presentando muchas dificultades para plasmarlo en sus memorias presupuestarias y, de base, todavía muchas carencias en cuanto a comprensión y aplicación del procedimiento de EIGP.
- El **grupo 3** aglutina a aquellos programas que, encontrándose en una fase más avanzada del proceso de incorporación de la igualdad de género a la planificación presupuestaria, 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 las memorias de sus programas¹³. En esta anualidad, este grupo ha aumentado, representan el 20% del total de los informados.
- Finalmente, el **grupo 4**, que es lógicamente el menos numeroso, apenas el 4%, estaría conformado por aquellos programas¹⁴ 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 de género en las políticas que articulan.

Como una aproximación al peso de cada uno de estos grupos en el conjunto de los programas informados en esta anualidad, se ha elaborado el siguiente gráfico:

¹¹ Conformarían este grupo los siguientes programas: 142A, 231C, 231G, 231H, 231K, 231P, 241E, 241M, 261A, 261B, 261C, 261D, 261E, 321A, 322B, 322C, 334A, 431B, 432B, 441D, 441E, 451D, 451E, 456D, 456J, 492A, 912D, 912E, 921B, 921D, 921G, 921H, 921K, 922A.

¹² Estarían en este grupo los programas: 112A, 143A, 231B, 231I, 231M, 231N, 232C, 241H, 241J, 241K, 241L, 311B, 311C, 321B, 322D, 322F, 322K, 324C, 336A, 411B, 412C, 413A, 431A, 432H, 433A, 433D, 456C, 463B, 463C, 467B, 467C, 491A, 494A, 494B, 921A, 921F, 931B, 931C.

¹³ En principio, los programas: 112B, 132A, 132B, 231A, 232A, 241C, 312C, 312E, 312F, 313A, 412A, 415C, 421B, 433B, 433C, 462A, 465A, 467A, 921J.

¹⁴ Se trata de los programas. 232B, 322H, 322J, 415A.

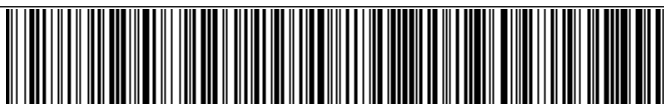
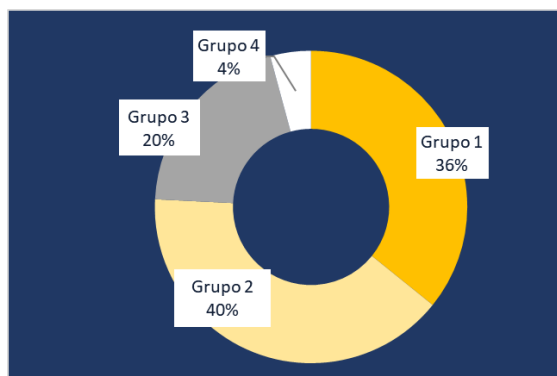


Gráfico. Distribución de los programas presupuestarios informados 2023, según su posición en el proceso de integración de la igualdad de género.



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de informes EIGP recibidos.

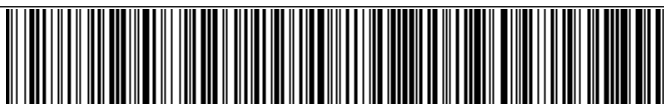
Como se decía más arriba, y en la medida en que los indicadores muestran similares áreas de mejora año a año, es necesario seguir reforzando las acciones de compromiso, capacitación y acompañamiento, especialmente para los centros que se incorporan al proceso de EIGP y una vez más, para aquellos que muestran dificultades y *resistencias* a integrar la igualdad de género en sus programas presupuestarios.

Para hacer frente a estos problemas, se proponen tres grupos de acciones:

a) Del cumplimiento “formal” al compromiso real.

Por un lado, y focalizadas en el **grupo 1**, acciones 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 perceptiva- vinculación con la estrategia de transversalidad de género en la APC. Como decimos, se trata de propuestas de continuidad ya comentadas en pasadas anualidades pero que siguen siendo pertinentes, ahora dándoles un nuevo impulso en el marco de la propuesta de integración del procedimiento de EIG en el nuevo sistema de programación presupuestaria por objetivos:

- 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 de EIGP desarrollada en Canarias, integrándola en el nuevo sistema de programación presupuestaria por objetivos, que permita conocerla en mayor profundidad y establecer sinergias como procesos ambos de mejora de la planificación de las políticas públicas canarias.
- Poner en marcha un *sistema de reconocimiento* para aquellos centros que realizan un análisis exhaustivo, 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 entre mujeres y hombres.



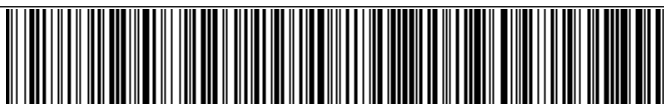
- Reforzar la visibilidad y el papel de la *Comisión de Impacto de Género*, así como la relevancia de las funciones que realiza en el marco de este proceso, incluyendo de manera específica para el próximo ejercicio las correspondientes a la toma de decisiones y comunicación para impulsar la integración del procedimiento de EIG de los programas en el nuevo sistema de programación presupuestaria por objetivos.

b) Del conocimiento básico a la capacidad técnica asegurada.

Un ejercicio más se evidencia la necesidad de incrementar la capacidad de los centros gestores para hacer frente al análisis de género de sus programas presupuestarios, claramente mejorable en cuanto a la cantidad y calidad de la información aportada y el rigor y profundidad en su interpretación; a los retos identificados en anteriores anualidades se le suma ahora el de dar a esta capacitación un nuevo giro con la propuesta de integración de este análisis de género en la programación presupuestaria general. Es importante aclarar, en este sentido, que tal integración no implica una pérdida de las capacidades ya adquiridas en la medida en que los fundamentos del análisis de género del presupuesto van a seguir siendo los mismos, aunque el procedimiento pueda modificarse ligeramente.

Las actuaciones que puedan realizarse en este sentido no son igualmente aplicables a todos los programas. No obstante, los cambios derivados de la integración de la EIGP en la programación presupuestaria por objetivos van a requerir de acciones de capacitación generalizadas. En concreto, las actuaciones que se proponen -también de continuidad respecto a pasadas anualidades, son las siguientes:

- 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), así como un trabajo de acompañamiento más de base con los centros que se encuentren en esta situación y quieran incorporarse con mejores resultados.
- Acciones específicas de *capacitación en el procedimiento* de EIGP, en el momento que se integre en el procedimiento general de programación presupuestaria por objetivos. Con objeto de optimizar tiempos, esfuerzos y recursos, sería recomendable que estas se integrasen en las acciones formativas generales que se realicen en el marco de la difusión y capacitación en dicho modelo de programación. Han de estar orientadas a apoyar a los y las agentes responsables de su implementación, propiciando el conocimiento y el trabajo práctico y conjunto en torno al modelo y la Ficha-Memoria, con énfasis en su dimensión de EIGP. Volviendo a la propuesta escalonada, estas acciones son necesarias para todos, pero más indicadas para los grupos 2 y 3.
- Difusión de la *“Guía metodológica de presupuestos con enfoque de género en la Comunidad de Canarias”*, resultado de la experiencia piloto puesta en marcha durante el periodo 2019-2021 en el marco del Programa de Transversalidad de Género en los Presupuestos, con la intención de que sirva como documento base de orientación para la consolidación de este proceso.
- Finalmente, y esto es útil y aplicable al conjunto de programas presupuestarios en los que la EIGP es pertinente, es fundamental comenzar cada año -y lo será más en el próximo ejercicio, si se aprueban los cambios propuestos- realizar una *acción conjunta de información* que reúna 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 rellenar, 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, y contribuiría a la difusión del modelo de programación por objetivos integrando el análisis de género y a la implicación de los centros con él.

c) De la capacidad técnica a los resultados contrastados.

Durante este año, se ha notado la falta de coordinación y capacitación que garantizaba el *Programa de Transversalidad de Género en la CAC. Enfoque de Género en los Presupuestos*, que acompañaba a lo largo del año este proceso pues, a pesar de que en muchos de los indicadores se han mejorado los resultados, sin embargo, este avance no ha sido homogéneo ni asegura que se esté avanzando progresivamente hacia una mejora sostenible de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.

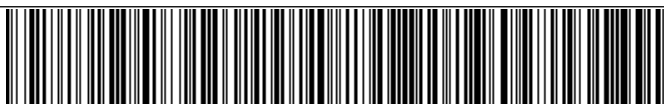
Destacan en este sentido iniciativas como la de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, que, a demanda propia, ha contado con un servicio de asistencia y acompañamiento en la evaluación y elaboración de las memorias de impacto de género de sus programas presupuestarios cuyos resultados se pueden apreciar en la mejora global de todos sus programas creando con ello la homogenización necesaria en su sección presupuestaria.

Ha de recordarse que en procesos complejos como el que se plantea, a la hora de asegurar el impacto positivo de los programas presupuestarios, el primer paso, sin duda es, la capacitación técnica pero muchas veces ésta no es suficiente y requiere de un acompañamiento cualificado que permita a los equipos entender y aprehender la metodología e incorporar a su planificación las implicaciones específicas que se derivan de este proceso. Esto, que como ha sido el caso este año, puede gestionarlo cada consejería particularmente y que se valora positivamente, no se considera, no obstante, que deba de ser el procedimiento para generalizar. Se sigue abogando por establecer marcos generales de trabajo, como el que se establecía a partir del Programa de Transversalidad de Género en la CAC (Enfoque de Género en los Presupuestos), que garantizaba una intervención más transversal y amplia, al implicar a diferentes Consejerías además de garantizar mayor eficiencia.

Por ello se señala aquí, una vez más, la conveniencia de continuar con este, renovar su puesta en marcha y ampliar sus funciones -como las que se deriven de su participación en los procesos de contraste y validación de las propuestas integración de la EIGP en la programación general presupuestarios- pues esto contribuiría, sin duda, junto con una buena coordinación, complementariedad y colaboración entre ambos procesos, a afrontar con mejores herramientas los retos que se plantean para el siguiente ejercicio.

3º. PASO ADELANTE: el seguimiento de las propuestas de igualdad en los programas presupuestarios.

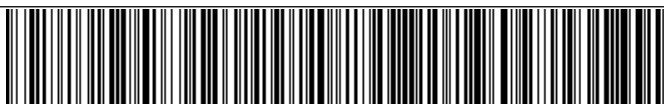
Habida cuenta de las mejoras que se van estableciendo cada anualidad y de la posición adelantada de algunos programas presupuestarios al respecto, empieza a hacerse cada vez más evidente la necesidad de seguir avanzando en el proceso de integración de la igualdad de género en la planificación presupuestaria. En este sentido, sigue pendiente reforzar el carácter propiamente evaluativo del procedimiento de EIGP, con mecanismos



más precisos 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 un sistema homogéneo, sencillo y útil, además de integral -unificando ambos análisis, el de la programación y el de la EIGP- 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. Para articularlo, es necesario tomar en consideración dos cuestiones fundamentales:

- Por un lado, la necesidad de que este sistema de seguimiento nazca ya con vocación de **integración** en el proceso de programación presupuestaria general, pensando en un diseño que permita articularlo con el seguimiento global de la ejecución y resultados de los programas presupuestarios de la CAC.
- Por otro lado, y al igual que la propuesta de integración de la EIG en la programación, es importante que el sistema de seguimiento se **implante y valide** a partir de la puesta en marcha de una experiencia piloto con aquellos programas presupuestarios que se encuentran en fase más avanzada.
- Cabe insistir que 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.

En definitiva, con los tres de grupos de propuestas que se realizan en esta anualidad se pretenden lograr, en coherencia con el enfoque de mejora continua que las articula- nuevos avances en el proceso de integración del enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración presupuestaria. Especialmente, se espera que las mejoras identificadas permitan constatar de una manera más fiable las transformaciones que todo ello tiene en el logro de la finalidad última de este procedimiento: garantizar que las políticas públicas canarias tienen un impacto positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres, volviendo a situar a esta Comunidad a la cabeza de los cambios e innovaciones en materia de presupuestación con enfoque de género.



ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

1. Tablas

Tabla 1. Diagnóstico de género del Modelo Canario de EIGP	15
Tabla 2. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito educativo.	18
Tabla 3. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de las TIC y las actividades de investigación, desarrollo e innovación.....	20
Tabla 4. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de Condiciones materiales de vida, pobreza y exclusión social	22
Tabla 5. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de convivencia y corresponsabilidad.....	24
Tabla 6. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el mercado laboral.....	27
Tabla 7. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de la salud ..	32
Tabla 8. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en derechos y libertades ..	35
Tabla 9. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en la representación y participación ciudadana	37
Tabla 10. Herramienta de recogida de información para EIGP 2023.....	39
Tabla 11. Programas presupuestarios evaluados con potencial impacto positivo sobre la igualdad	60
Tabla 12. Síntesis de resultados en los principales indicadores de EIG de los programas presupuestarios 2023.	89

2. Gráficos

Gráfico 1. Clasificación de los programas presupuestarios 2023 según pertinencia de género. En % sobre el total.....	40
Gráfico 2. Programas Presupuestarios Informados, 2017-2023.....	41
Gráfico 3. Programas Presupuestarios 2023 informados, por Consejería.	41
Gráfico 4. Programas Presupuestarios 2023 informados según pertinencia de género, por Consejería.	42
Gráfico 5. Programas Presupuestarios 2023 informados, según pertinencia de género. % sobre el total de programas del grupo.	43
Gráfico 6. Programas Presupuestarios 2023 informados, según pertinencia de género. % sobre el total de programas informados.	43
Gráfico 7. Programas Presupuestarios 2023 informados, según eje de desigualdad de género sobre el que podrían incidir.....	44
Gráfico 8. Programas Presupuestarios 2023 informados, según adecuación al formato de Ficha presentada, En % sobre el total.....	45

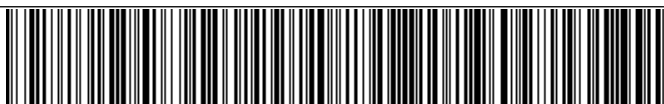


Gráfico 9. Programas Presupuestarios 2023 informados según uso del lenguaje, % sobre el total.	45
Gráfico 10. Programas Presupuestarios 2023 informados, según uso del lenguaje y Consejería, % sobre el total por Consejería.	46
Gráfico 11. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de la igualdad en su descripción y Consejería, % sobre el total por Consejería.	48
Gráfico 12. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de referencias al marco normativo programático en materia de igualdad de género en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluir estos mandatos sobre el total por Consejería. .	49
Gráfico 13. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de información sobre la situación de mujeres y hombres en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.	50
Gráfico 14. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de OBJETIVOS de igualdad entre mujeres y hombres en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.	51
Gráfico 15. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de ACCIONES de igualdad entre mujeres y hombres en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlas sobre el total por Consejería.	52
Gráfico 16. Programas Presupuestarios 2023 informados, según presencia de INDICADORES de género en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.	53
Gráfico 17. Programas Presupuestarios 2023 informados, según especifiquen PRESUPUESTO para igualdad en sus memorias, en %.	54
Gráfico 18. Programas Presupuestarios 2023 informados, según especifiquen PRESUPUESTO para igualdad en sus memorias, por Consejerías. % de programas que afirman incluirlos sobre el total por Consejería.	55
Gráfico 19. Síntesis de la presencia de los elementos clave en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los programas presupuestarios informados 2023. % sobre el total.	56
Gráfico 20. Programas Presupuestarios 2023 informados, según evaluación de su IMPACTO DE GÉNERO por parte de los centros gestores. % sobre el total de programas.	57
Gráfico 21. Programas Presupuestarios 2023 informados, según valoración del GRADO de IMPACTO DE GÉNERO por parte de los centros gestores. % sobre el total de programas.	57
Gráfico 22. Programas Presupuestarios 2023 informados, según EVALUACIÓN EXTERNA de su IMPACTO DE GÉNERO. % sobre el total de programas.	58
Gráfico 23. Programas Presupuestarios 2023 informados, según cambios en la EVALUACIÓN EXTERNA de su IMPACTO DE GÉNERO. % sobre el total de programas (*)	59
Gráfico 24. Programas informados 2023 que identifican el tipo de MEDIDAS de IGUALDAD derivadas de los mandatos normativos que les afectan. % sobre el total de cada Consejería.	63

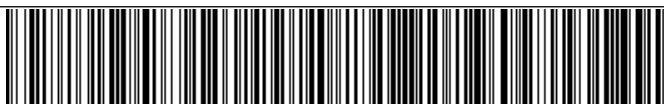


Gráfico 25. Programas informados 2023 según el tipo de MEDIDAS de IGUALDAD derivadas de los mandatos normativos que identifican,	64
Gráfico 26. Programas informados 2023 que identifican los MANDATOS NORMATIVOS DE IGUALDAD que les afectan, por Consejerías. % sobre el total de cada Consejería.	67
Gráfico 27. Programas informados 2023 según aporten DATOS RELEVANTES para conocer la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación, % por Consejería.....	68
Gráfico 28. Programas informados 2023 según identifiquen BRECHAS DE GÉNERO en su ámbito de actuación, % por Consejería.	69
Gráfico 29. Programas informados 2023 según identifiquen DÉFICITS DE INFORMACIÓN relevante desde el enfoque de género en su ámbito de actuación, % por Consejería.	70
Gráfico 30. Programas informados 2023 según apliquen la perspectiva de género para analizar la información aportada, % por Consejería.	71
Gráfico 31. Programas informados 2023 según identifiquen las principales DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES que afectan a su contexto de actuación, % por Consejería.	72
Gráfico 32. Programas informados 2023 según identifiquen los principales elementos del ANÁLISIS DE GÉNERO en %.	73
Gráfico 33. Programas informados 2023 según tipo de MEJORAS a incorporar en sus procesos de planificación presupuestaria, en %.	74
Gráfico 34. Programas informados 2023 con presupuestación de MEJORAS a incorporar en sus procesos de planificación presupuestaria, según tipo de cálculo realizado, en % sobre el total de los que procede.	75
Gráfico 35. Clasificación del gasto según el tipo de incidencia de los programas en la igualdad entre mujeres y hombres 2023 (*).....	77
Gráfico 36. Clasificación del gasto según la evaluación externa del IMPACTO DE GÉNERO de los programas presupuestarios 2023 (*).....	78
Gráfico 37. Evolución del número de informes de evaluación de impacto de género presentados, 2020-2023.	81
Gráfico 38. Evolución de los porcentajes de programas Presupuestarios informados, según pertinencia de género, 2020-2023	82
Gráfico 39. Evolución de los indicadores de ajuste y uso no sexista del lenguaje, 2020-2023	83
Gráfico 40. Evolución de la presencia de la igualdad en la descripción de los programas presupuestarios, 2020-2023	83
Gráfico 41. Evolución de los indicadores de presencia de la igualdad en los programas presupuestarios, 2021-2023(*).	84
Gráfico 42. Evolución de los indicadores de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios, 2020-2023.	85
Gráfico 43. Evolución de los indicadores de identificación del marco normativo programático de igualdad de género en el que operan los programas presupuestarios, 2020-2023.....	85

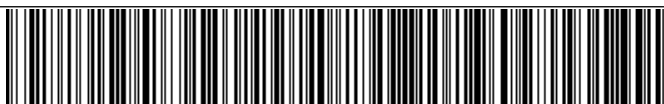


Gráfico 44. Evolución de los indicadores de identificación de desigualdades de género en el contexto de los programas presupuestarios, 2020-2023..... 86

Gráfico 45. Evolución de los indicadores referidos a las propuestas de los programas presupuestarios, 2020-2023..... 87

Gráfico 46. Evolución de los indicadores de gasto público en igualdad, 2020-2023..... 88

3. Ilustraciones

Ilustración 1. Estructura del Informe de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios 8

Ilustración 2. Procedimiento de obtención de información y análisis de resultados de la Evaluación del Impacto de Género de los Programas Presupuestarios. 39

Ilustración 3. Procedimiento para el análisis de género del contexto de los programas presupuestarios 65

Ilustración 4. Estructura de indicadores utilizada para el seguimiento de los avances en materia de integración transversal de la igualdad de género en los presupuestos públicos de Canarias..... 81

Ilustración 5. Criterios que validan la integración de la EIGP en el proceso y la Ficha general de elaboración de los programas presupuestarios,..... 96