Gobierno de Canarias

Informe de Evaluación de Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2026

Gobierno de Canarias

RESUMEN EJECUTIVO

LIKADI

ÍNDICE

PRESENTACIÓN ____ 4
I. EL MARCO ____ 5
I.1. El compromiso con la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de elaboración presupuestaria ____ 5
I.2. La estrategia canaria de evaluación del impacto de género de los presupuestos. 6
II. EL CONTEXTO ____ 8
II.1. Educación ____ 9
II.2. Tecnologías de la Información y la Comunicación y participación en actividades de investigación y desarrollo. ____ 10
II.3. Condiciones materiales de vida, pobreza y exclusión social. ____ 12
II.4. Convivencia y corresponsabilidad. ____ 13
II.5. Mercado laboral. ____ 15
II.6. Salud. ____ 17
II.7. Derechos y libertades. ____ 18
II.8. Representación y participación ciudadana. ____ 19
III. LOS RESULTADOS ____ 22
III.1. Breve apunte sobre la metodología utilizada. ____ 22
III.2. Resultados y tendencias. ____ 22
IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS. ____ 28
IV.1. Sinergias: Impulsar y consolidar el proceso de integración del Modelo Canario de EIGP con el de planificación presupuestaria orientada a resultados. ____ 28
IV.2. Simplificar e incrementar la eficiencia de la GESTIÓN DE INFORMACIÓN para la evaluación global del impacto de género de los presupuestos. ____ 29
IV. 3. Compromiso y capacidad. Asegurar que los centros gestores *quieren y pueden* asumir con éxito la integración de la igualdad de género en sus programas. ____ 30
IV.4. Paso adelante: el seguimiento de las propuestas de igualdad en los programas presupuestarios. ____ 32
Índice de tablas e ilustraciones ____ 34
1. Tablas ____ 34
2. Ilustraciones ____ 34

PRESENTACIÓN

El documento ejecutivo tiene por ***objeto*** presentar una síntesis de los principales resultados de la Evaluación del Impacto de género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) para el año 2025.

El documento de ***referencia*** es el Informe de Evaluación del Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) para el año 2025, documento extenso elaborado en cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo internacional, europeo y estatal, y lo previsto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad, y, sobre todo, con la vocación de constituir una herramienta útil de rendición de cuentas y planificación y mejora de las políticas públicas de Canarias incorporando el enfoque de género. Este documento se estructura en los capítulos:

- En el primero, se contextualiza el Informe en el *marco* del compromiso de la Administración Pública de Canarias (APC) con la incorporación de la igualdad al proceso de planificación presupuestaria. Se pone especial énfasis en el *Modelo Canario de evaluación de impacto de género del presupuesto*, único en su ámbito, al que, además, se van incorporado año a año nuevas mejoras fruto del trabajo consensuado con sus agentes clave.
- El segundo capítulo describe el *contexto* de operación de los programas, identificando aquellos de 2025 que podrían incidir en la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres en Canarias.
- El tercero se centra en la *evaluación del impacto de género* de los programas presupuestarios propiamente dicha. Se sigue para ello la metodología establecida hace ya más de cinco años que, lejos de recogerla, entra a analizar la información aportada por cada centro gestor en sus respectivos informes de programa, para ofrecer un panorama global de los presupuestos públicos.
- El último capítulo, *conclusiones y recomendaciones*, sintetiza los avances obtenidos este periodo y, aporta, enfatizando las ya propuestas en otros ejercicios, líneas de mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad.
- Finalmente, siguiendo la línea iniciada en el pasado ejercicio, se incorpora al capítulo de conclusiones un apartado para plasmar de una manera más visible 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. 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 la igualdad entre mujeres y hombres a través de los presupuestos públicos.

En este **resumen ejecutivo** *se sintetizan las bases del modelo canario de EIGP, las mejoras puestas en marcha durante este ejercicio presupuestario, así como la síntesis de los resultados obtenidos en esta anualidad y las propuestas que se derivan de ellos.*

I. EL MARCO

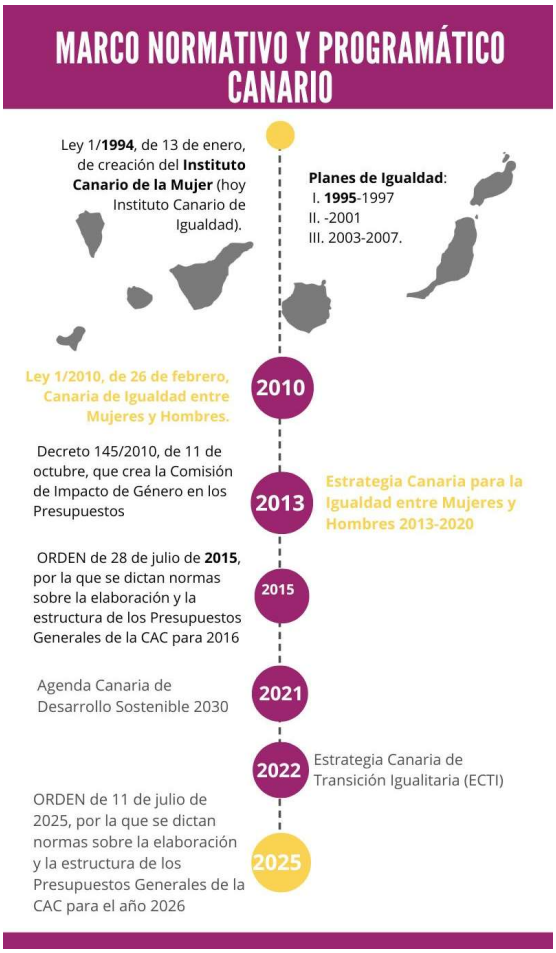
Este capítulo presenta el marco normativo y estratégico que orienta la evaluación del impacto de género de los Presupuestos de la CAC. Este marco establece, por un lado, las normas que regulan el procedimiento y el contenido del Informe, y por otro, define una estrategia única basada en la mejora continua para garantizar su cumplimiento.

I.1. El compromiso 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 Instituto Canario de Igualdad (I.C.I.) es el organismo encargado de impulsar estas políticas.

El hito 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, seguidos de la anterior Estrategia Canaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2020, y la actualmente vigente a ***Estrategia Canaria de Transición Igualitaria del Gobierno de Canarias***. En todos estos instrumentos de planificación estratégica, la evaluación del impacto de género del presupuesto (EIGP), constituye una de las líneas de trabajo principales para hacer efectiva la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. La ilustración resume gráficamente los principales hitos de este marco normativo.



En este recorrido, cabe destacar 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, porque se especifican (Anexo VII) con detalle las directrices, la estructura y el modelo de informe. Las sucesivas órdenes han confirmado estos mismos puntos.

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 modifica 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 11 de julio de 2025, 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 2026 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. Además de especificar las obligatoriedad y bases del procedimiento, cabe resaltar que, como ya se hacía por primera vez en la Orden de 2024, en Anexo 8. Ficha de memoria del programa, integra en sus apartados de diagnóstico y de valoración de la pertinencia de genero del Programa,

Más allá de estas referencias generales, al igual que en anteriores anualidades, dedica el Anexo 10 a recoger el **modelo y orientaciones** específicas para la EIGP de los presupuestos previstos para 2026. Este modelo y las orientaciones que lo pautan constituyen la base sobre la que se elabora este Informe

I.2. La estrategia canaria de evaluación del impacto de género de los presupuestos.

Desde 2010 Canarias ha registrado avances continuos en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación presupuestaria. Estos progresos se reflejan, por un lado, en el cumplimiento del marco normativo autonómico vigente y, por otro, en la creación de un modelo homogéneo y flexible para analizar y evaluar el impacto de género de los programas presupuestarios y elaborar los informes correspondientes, sin precedentes en la literatura internacional. A continuación, se presentan los principales desarrollos en ambas dimensiones

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

El modelo se sustenta en una metodología única de evaluación que pone el acento en el análisis del diseño de los programas para encontrar evidencias que permitan sustentar la evaluación del impacto de género.

Comparte con otros una serie de elementos nucleares que lo definen. Entre ellos, destacan:

- La **premisa** de que el presupuesto no es neutro al género, y es necesario interponer medidas que aseguren su contribución a la igualdad.

- El **horizonte** de 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, desde la corresponsabilidad, asigna a los centros gestores el protagonismo.
- Un **análisis** riguroso de los programas presupuestarios.
- Una *reflexión fundamentada* sobre el **impacto de género**, con base a la coherencia entre los objetivos y acciones, los mandatos normativos de igualdad de género aplicables y las desigualdades identificadas.

En el año 2021 se incorporaron **mejoras al modelo de análisis** en aras a una mayor rigurosidad en el proceso de evaluación. La más importante es que 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, determinando si este pudiera ser positivo -y una escala de grado alto, medio, bajo-, o negativo.

Con ello, se fijó la estructura de informe de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios que sigue vigente en la anualidad.

Uno de los valores añadidos de este modelo es que trasciende el nivel individual de cada programa para, con base a una metodología y un procedimiento exhaustivo. 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.

Todo ello teniendo siempre en el horizonte hacer de este Informe una herramienta 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.

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 cuya creación participaron todas Consejerías de la APC, a partir de su conocimiento de la realidad del proceso de elaboración presupuestaria; 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.

En concreto, el proceso seguido inicia en **2010** con el establecimiento de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos (CIGP). Desde entonces se ha logrado su consolidación y, en **2025**, se está valorando dar un nuevo impulso al proceso de mejora, integrando algunas de las propuestas que se especifican en el último capítulo de este documento.

II. EL CONTEXTO

El modelo canario de evaluación del impacto de género de los presupuestos parte de la necesidad de tener un conocimiento exhaustivo del contexto en el que van a operar, de manera que estos se elaboren pensando en las necesidades de la población a las que las políticas públicas deben dar una respuesta eficaz y eficiente. El Anexo I al Informe, aporta toda la información relevante para disponer de un marco de referencia a la hora de informar las políticas públicas y evaluarlas desde el enfoque de género, 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 si, dónde y por qué hay que incorporar la igualdad de género.

Se mantiene la batería de indicadores desde 2021, y la lógica de estructuración y análisis, fundamentada en:

- La utilización de la **información disponible, relevante y lo más actualizada posible, de las fuentes estadísticas oficiales** y la aportada por los centros gestores en sus respectivos informes.
- 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 sus necesidades e intereses.
- 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 para aportar una "fotografía" del panorama actual, e identificar tendencias y visibilizar avances o posibles retrocesos.
- Finalmente, se reafirma el principio de **correspondencia** entre las desigualdades identificadas, los programas presupuestarios y los principales ejes de la política pública de igualdad, que deben ser también, como estipula la normativa, los que rijan la programación presupuestaria.

. En conjunto, se trata de un esfuerzo de recopilación y análisis de la información de amplio alcance, con una batería de 211 indicadores, que además se analiza cada año, para incorporar mejoras, 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.

Con el propósito de avanzar en la finalidad de hacer de este Informe un instrumento útil para la planificación, se identifican a continuación los programas presupuestarios de 2026 que podrían tener un impacto positivo a la hora de enfrentar los principales retos que en materia de igualdad entre mujeres y hombres muestran estos datos. Estas desigualdades son la realidad social a la que la política presupuestaria debería dar respuesta, y que los programas presupuestarios identificados han de considerar como contexto general de aplicación de las medidas que integran.

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 los retos que siguen presentando la transversalización de la perspectiva de género en los contenidos formativos.

Los datos de este ejercicio muestran un avance sostenido de las mujeres canarias en los niveles educativos superiores: representan más del 55 % del alumnado universitario y superan a los hombres en la finalización de estudios de posgrado.

Sin embargo, la segregación horizontal persiste: más del 70 % del alumnado en educación y salud son mujeres, mientras que en ingeniería y tecnologías los hombres superan el 65 %. Este patrón perpetúa las brechas en el mercado laboral, pues las áreas feminizadas tienen menor valoración económica y social.

Aunque la brecha en el acceso a la educación se ha revertido y se consolida el liderazgo femenino en la formación, los estereotipos de género continúan influyendo en la elección de estudios y mantienen viva la división sexual del conocimiento.

Considerando estas desigualdades, los programas presupuestarios de 2026 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 1. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito educativo.

321A	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES
322F	FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES CANARIAS
324C	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS A LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
334A	PROMOCIÓN CULTURAL
322C	ENSEÑANZA SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
323A	APOYO A LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
321B	FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO E INNOVACIÓN EDUCATIVA.
322B	EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y PRIMER CICLO DE LA E.S.O
322K	ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS
332A	SERVICIOS BIBLIOTECARIOS Y ARCHIVÍSTICOS
322D	FORMACIÓN PROFESIONAL
322J	FORMACIÓN PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA
322H	MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
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
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

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

El acceso y control de las tecnologías es clave para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. En Canarias se mantiene la tendencia hacia el cierre de la brecha digital primaria (acceso), pero persisten la brecha secundaria (uso) y la brecha terciaria, aún más acusada, vinculada a la creación de tecnología. Además, siguen existiendo carencias de datos suficientemente relevantes desde el enfoque de género, que permitan conocer con precisión la situación del archipiélago frente a estas brechas.

Los datos analizados sobre la situación de mujeres y hombres en este ámbito, recogidos pormenorizadamente en el Anexo, apuntan a que:

- Aunque la brecha digital primaria está prácticamente cerrada, persisten pequeñas diferencias en el equipamiento de los hogares, con ligera ventaja para los hombres.
- La falta de datos actualizados sobre usos de las TIC impide analizar con detalle la brecha digital secundaria (contenidos y formas de uso), lo que constituye una limitación estructural para el diseño de programas presupuestarios ajustados.
- La brecha digital terciaria es la más acusada. Las mujeres apenas representan el 27% del personal investigador en el sector privado (2023), frente al 40% en el total de I+D. Además, se concentran en categorías profesionales y disciplinas menos valoradas y con menos recursos, mientras que pierden presencia en ámbitos clave como la investigación tecnológica en la empresa privada, donde han caído 18 puntos porcentuales desde 2018.

- Tomando lo anterior en consideración, los programas presupuestarios de 2026 con incidencia potencial en la reducción de las desigualdades de género en este ámbito son, en principio, los siguientes:

Tabla 2. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de las TIC y las actividades de investigación, desarrollo e innovación.

465A	INVESTIGACIÓN SANITARIA
491A	INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE COMUNICACIÓN E INFORMÁTICA
463C	APOYO A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA Y APLICADA
463B	CAPITAL HUMANO INVESTIGADOR E INNOVADOR
467B	APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL
467C	APOYO AL DESPLIEGUE DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
921A	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES
465A	INVESTIGACIÓN SANITARIA
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
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

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

Los datos siguen mostrando la mayor incidencia de situaciones de vulnerabilidad y pobreza en las mujeres. El análisis de los ingresos percibidos por trabajo remunerado confirma la existencia de una brecha salarial de género, además de mayor presencia de mujeres en las categorías laborales de bajos ingresos, que indican riesgo de exclusión social aún con un empleo. Aunque siguen siendo las principales beneficiarias de pensiones no contributivas (lo cual es un indicador más de desigualdad en el acceso a otras fuentes de ingresos y de mayor incidencia de situaciones de precariedad social en ellas), la cuantía media percibida por ellas es menor, especialmente en pensiones de jubilación y jubilación derivada de la invalidez, por la exclusión tradicional de las mujeres del mercado laboral y, por tanto, del acceso a pensiones contributivas.

Los datos actuales sobre las condiciones de vida y pobreza de mujeres y hombres en Canarias indican lo siguiente:

- Los hogares encabezados por mujeres son más vulnerables a la pobreza relativa (51% frente al 49% en hombres). Las mujeres jóvenes y mayores de 65 años concentran los mayores riesgos, lo que confirma la persistencia de la feminización de la pobreza y su recrudecimiento para ciertos grupos de mujeres.
- Más del 42% de las mujeres perciben menos de 750 € al mes, frente al 38% de los hombres. Así, la brecha salarial persiste y, en 2023, las mujeres canarias ganaron un 4,7% menos que los hombres, rompiendo la tendencia de reducción sostenida desde 2018.
- Los hombres reciben prestaciones sociales de mayor cuantía (963,5 € frente a 735,4 € mensuales). Las mujeres son mayoría en las pensiones no contributivas (65%), especialmente en la vejez y en situaciones de viudedad, lo que refleja las consecuencias de trayectorias laborales más precarias y discontinuas.
- Los hogares encabezados por mujeres tienen menor presencia en la propiedad de vivienda (con o sin hipoteca) y mayor dependencia del alquiler, lo que incrementa su vulnerabilidad económica frente a los encabezados por hombres.

Considerando las desigualdades que pueden identificarse en este ámbito, los programas presupuestarios de 2026 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 3. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de Condiciones materiales de vida, pobreza y exclusión social

231P	ACCIONES A FAVOR DE LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR
231I	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL
261B	PROMOCIÓN Y REHABILIT. PARQUE PÚBL. DE VIVIENDAS
929B	RECONSTRUCCIÓN Y RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA PALMA
231B	COORDINACION Y PLANIFICACION DE POLÍTICAS SOCIALES Y ATENCIÓN PERSONAS MAYORES
261D	FOMENTO DE VIVIENDAS PROTEGIDAS
231D	ATENCIÓN PERSONAS MAYORES
261C	GESTIÓN DE VIVIENDAS DE PROMOCIÓN PÚBLICA
261A	DIRECCIÓN, PROMOCIÓN Y GESTIÓN EN MAT. DE VIVIENDA
231C	PLANIFICACION Y APOYO A LOS SERVICIOS SOCIALES
931B	ASUNTOS ECONÓMICOS CON LA UNIÓN EUROPEA
232C	PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD
231G	PRESTACIONES Y OTRAS AYUDAS
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
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

II.4. Convivencia y corresponsabilidad.

Los datos actuales confirman que el reparto del trabajo de cuidados sigue siendo desigual. Aunque se observan algunos avances –sobre todo en ciertas tareas vinculadas al cuidado de la infancia y de personas dependientes–, la corresponsabilidad está aún lejos de alcanzarse. Los hombres han incrementado su participación en algunas actividades, pero de manera limitada y parcial. En conjunto, la frecuencia y el tiempo dedicado muestran que la mayor parte de estas responsabilidades continúan recayendo de forma abrumadora en las mujeres.

Los datos analizados para este ejercicio presupuestario permiten identificar las siguientes desigualdades de género en este ámbito, a las que los programas presupuestarios deberían dar respuesta:

- Los hogares monomarentales representan en torno al 10% del total (82.610 en 2022), siendo estables desde 2001. Este tipo de hogares está asociado a una mayor vulnerabilidad económica y sobrecarga de cuidados para las mujeres.
- Ellas siguen asumiendo la mayor parte del cuidado de menores, personas mayores y personas con discapacidad. En 2022, casi el 60% declaraba encargarse "siempre" de estas tareas, frente a hombres mayoritarios en categorías de baja dedicación ("algunas veces"). Lo que apunta a que la corresponsabilidad avanza muy lentamente y de forma desigual según el tipo de cuidado.
- La brecha de género persiste en todas las actividades: las mujeres asumen en torno al 60% del trabajo del hogar (preparar comidas, lavar y planchar, limpieza), con especial desigualdad en la cocina (70% de ellas frente al 36% de los hombres). Además, aún existen porcentajes elevados de varones que declaran no realizar nunca estas tareas.
- En 2024, el 80,6% de las excedencias por cuidado familiar fueron solicitadas por mujeres. Aunque la corresponsabilidad legal ha mejorado con la equiparación de permisos de maternidad y paternidad, los datos muestran que la desigualdad persiste en el uso de las medidas voluntarias de conciliación.

- La relación de los programas 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 2026 se podrían señalar los siguientes:
-

Tabla 4. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de convivencia y corresponsabilidad

231H	PREVENCION E INTERVENCION EN EL AREA DEL MENOR Y LA FAMILIA
231K	EJECUCION DE MEDIDAS JUDICIALES DE MENORES INFRACTORES
231M	ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA
231N	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
241E	DIRECCIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
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
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

II.5. Mercado laboral.

El empleo es clave para alcanzar la igualdad, pues de él dependen los ingresos que garantizan la autonomía económica. El análisis de los datos del mercado laboral canario desde perspectiva de género muestra que, pese a la reducción de algunas brechas, persisten desigualdades significativas: no solo en la participación, sino también en las condiciones laborales. Se mantienen la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial y una mayor precariedad en el empleo de las mujeres.

Consideradas sintéticamente, las desigualdades que pueden identificarse en este ámbito son las siguientes:

- Persisten brechas estructurales en tasas de actividad y empleo: en 2024 las mujeres se mantienen 10 puntos por debajo de los hombres en ambas tasas, mientras que su tasa de paro es más alta (15,5% frente al 12,2%).
- La segregación ocupacional sigue marcando el mercado laboral: las mujeres se concentran en servicios y en categorías administrativas o de cuidados, mientras los hombres dominan la construcción, o la industria. La representación de las mujeres en las direcciones de las empresas es muy baja, con un 67% de puestos directivos ocupados por ellos.
- Aunque la contratación asalariada se acerca a la paridad, las mujeres están sobrerrepresentadas en los contratos temporales (55%) y en la jornada parcial (72%), proporción que además asciende respecto al pasado 2024. Todo ello tiene como consecuencia una mayor precariedad de la situación y posición de las mujeres frente al empleo.
- La brecha salarial se ha reducido muy ligeramente hasta el 4,7% en 2023, pero persiste, sobre todo en ocupaciones de baja cualificación y en empleos indefinidos, lo que muestra que la desigualdad retributiva sigue anclada en la segmentación del mercado laboral.

Los programas presupuestarios de 2026 que podrían tener un impacto positivo en

la eliminación de estas desigualdades y que han de considerar este como su contexto general de aplicación, serían los siguientes:

Tabla 5. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el mercado laboral.

432B	INFRAESTRUCTURA TURÍSTICA Y GESTIÓN INTEGRAL DE NÚCLEOS TURÍSTICOS
241H	INSERCIÓN Y REINSERCIÓN OCUPAC. DE DESEMPLEADOS
432H	PLANIFICACIÓN TURÍSTICA Y SISTEMA DE INFORMACIÓN
241E	DIRECCIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
432G	PROMOCIÓN Y APOYO A LA COMERCIALIZACIÓN
412A	MEJORA DE ESTRUCTURAS AGRARIAS Y DEL MEDIO RURAL
241L	INTEGRACIÓN LAB. PERS. CON ESPECIALES DIFICULTADES
433C	PROMOCIÓN ECONÓMICA
411B	COORD. CÁMARAS AGRAR. Y GEST. AYUDAS FEAGA/FEADER
431B	COMERCIO INTERIOR
241J	REFUERZO DE ESTABILIDAD EN EMPLEO Y ADAPTABILIDAD
433A	APOYO A PYMES INDUSTRIALES
415A	DESARROLLO PESQUERO
322A	FORMACIÓN PROFESIONAL TURÍSTICA
912D	ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL PRESIDENTE
415B	ESTRUCTURAS PESQUERAS
921F	FUNCIÓN PÚBLICA
412C	DESARROLLO GANADERO
241M	MODERNIZACIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
431A	PROMOCIÓN EXTERIOR
494B	PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ASESORAMIENTO TÉCNICO
241K	REFUERZO DE LA CAPACIDAD EMPRESARIAL
322J	FORMACIÓN PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA
322H	MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL
241C	FOMENTO DEL EMPLEO
433B	DESARROLLO ARTESANAL
415C	ORDENACIÓN E INSPECCIÓN PESQUERA
432F	PRODUCTOS TURÍSTICOS Y CALIDAD TURÍSTICA
467B	APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL
467C	APOYO AL DESPLIEGUE DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
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

931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

II.6. Salud.

Las desigualdades de género son un factor clave para comprender el estado de salud de mujeres y hombres. Estas desigualdades interactúan con otros determinantes biopsicosociales –como la edad, la clase social, el nivel educativo o las condiciones laborales– y generan un impacto diferenciado. En el caso de las mujeres, esta combinación se traduce en una peor percepción de salud, mayor prevalencia de enfermedades crónicas y un incremento de problemas de salud mental. Todo ello refleja cómo las estructuras de género no solo condicionan las oportunidades vitales, sino que también influyen directamente en la calidad y esperanza de vida.

- Los datos más recientes analizados para el diagnóstico del contexto de operación de los programas presupuestarios, en el ámbito de la salud, evidencian que:
  - Las mujeres declaran peor estado de salud y presentan mayor prevalencia de enfermedades, especialmente de enfermedades crónicas. Además, la incidencia de uno y otro tipo de enfermedades está bastante segregada y condicionada por factores biopsicosociales muy vinculados a los roles de género.
  - En salud mental, las mujeres adultas sufren más depresión y ansiedad, mientras que en la infancia los niños presentan más problemas de conducta e hiperactividad, de lo que puede inferirse el importante peso que tienen los roles de género en la salud mental de las mujeres, ya que éstas disfrutan de una mejor salud mental durante la infancia (cuando estos roles aun no marcan tantas desigualdades) y de una peor salud mental conforme pasa el tiempo.
  - Los hábitos de vida también muestran desigualdades: los hombres consumen más tabaco y alcohol, mientras las mujeres practican menos actividad física y duermen menos horas por la sobrecarga de cuidados. De nuevo, el desigual reparto de los roles de género, que carga en las mujeres las responsabilidades de cuidado propio y de otros, y exime a los hombres de las mismas, hace que ellos adopten más frecuentemente conductas de riesgo (como los ya mencionados respecto del consumo de tabaco y alcohol) y

menor autocuidado (menores hábitos preventivos).

- Aunque las mujeres son mayoría entre el personal sanitario (66%), el sector profesional de la salud está internamente muy segregado por sexo: horizontalmente, las se concentran en profesiones feminizadas y con menor prestigio; y verticalmente, con un menor acceso proporcional a puestos de dirección en el ámbito de la salud.

Los programas presupuestarios 2026 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 6. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de la salud

231A	ATENCIÓN A LA DROGODEPENDENCIA
312C	ATENCIÓN ESPECIALIZADA
312D	ATENCIÓN ESPECIALIZADA MRR
231M	ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA
231N	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
336A	DEPORTES
313A	SALUD PÚBLICA
921D	RELACIONES INFORMATIVAS
311B	ESCUELA DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES DE CANARIAS
465A	INVESTIGACIÓN SANITARIA
231B	COORDINACION Y PLANIFICACION DE POLÍTICAS SOCIALES Y ATENCIÓN PERSONAS MAYORES
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
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

II.7. Derechos y libertades.

La seguridad y la libertad constituyen un eje central en el análisis de las desigualdades de género, cuya vulneración más grave y extendida es la violencia machista. Los datos disponibles muestran que esta problemática persiste año tras año, evidenciando que los roles de género continúan

siendo una variable explicativa esencial: los hombres concentran de forma abrumadora la comisión de delitos, especialmente los vinculados con la violencia, mientras que las mujeres siguen viéndose limitadas en su seguridad y libertad, y sufriendo las consecuencias del desigual reparto del poder y los recursos, que sostienen y reproducen esta violencia estructural.

- Los últimos datos analizados para este Informe muestran una realidad desigual en este ámbito que puede resumirse en los puntos siguientes:
  - La delincuencia y la reclusión están fuertemente masculinizadas: el 94% de la población reclusa son hombres. En delitos contra la libertad sexual, el 98,5% de los perpetradores son hombres y las víctimas, mayoritariamente mujeres.
  - La violencia machista persiste como la forma más grave de vulneración de derechos: en 2023 se registraron más de 17.600 llamadas al servicio de atención, con un aumento de las emergencias atendidas.
  - Las mujeres son mayoría en la carrera judicial (58%), pero siguen infrarrepresentadas en los órganos de mayor jerarquía, mientras que en los cuerpos de seguridad su presencia es todavía minoritaria.

Los programas presupuestarios de 2026 que se listan a continuación podrían tener una incidencia en el avance hacia la superación de estas desigualdades:

Tabla 7. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en derechos y libertades

231H	PREVENCION E INTERVENCION EN EL AREA DEL MENOR Y LA FAMILIA
231K	EJECUCION DE MEDIDAS JUDICIALES DE MENORES INFRACTORES
132B	SEGURIDAD CIUDADANA
132C	ESTUDIOS, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA
492A	DEFENSA DE LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS
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
931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

II.8. Representación y participación ciudadana.

La infrarrepresentación de las mujeres en los espacios de decisión política, económica y social no solo refleja un déficit democrático, al limitar la

pluralidad y la justicia en la toma de decisiones, sino que además implica una pérdida significativa de talento colectivo. Garantizar una participación equitativa no es, por tanto, únicamente una cuestión de justicia de género, sino también la condición para construir sociedades más innovadoras, inclusivas y sostenibles

- Los datos más recientes sobre representación y participación social de las mujeres y hombres en Canarias muestran la persistencia de brechas de género, entre las que cabe destacar:
  - En el Parlamento de Canarias y en los Cabildos se han logrado avances hacia la paridad, pero las mujeres solo ocupan el 23% de las alcaldías, mostrando un techo de cristal en las posiciones más altas.
  - La participación social está fuertemente segregada por sexo; así, las mujeres dedican menos tiempo al ocio y siguen ausentes en actividades como espectáculos deportivos, aunque participan más en lectura y en asociaciones de apoyo social o solidarias.
  - Las mujeres son activas en asociaciones vecinales, educativas o de cuidados, y los hombres en sindicatos, partidos y organizaciones empresariales.
  - Destaca la alta participación de mujeres jóvenes (70%) en movilizaciones políticas y sociales, lo que apunta a un relevo generacional en la lucha por la igualdad.
  - Se sigue careciendo de datos desagregados por sexo que permitan evidenciar para Canarias la tendencia general a la menor representación de las mujeres en los espacios de responsabilidad y toma de decisiones de las organizaciones sociales, políticas, económicas, etc.

Considerando lo anterior, las desigualdades de género en este campo podrían ser abordadas por los siguientes programas:

Tabla 8. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en la representación y participación ciudadana

922A	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y GOBIERNO ABIERTO
921J	MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS
912E	ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL VICEPRESIDENTE
921K	TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CIUDADANA
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

931C	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
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

El exhaustivo análisis de la *situación* realizado para caracterizar el contexto en el que van a operar los programas presupuestarios de 2026 revela que, aunque la igualdad formal ha avanzado y ciertos indicadores muestran mejoras, las desigualdades estructurales de género persisten en el empleo, los cuidados, la salud y la seguridad, etc.

También es cierto que las *tendencias* apuntan a una lenta convergencia en algunos ámbitos. No obstante, las series de datos utilizadas, que consideran amplios márgenes temporales (de hasta 20 años para los indicadores más relevantes), muestran muchas fluctuaciones, lo que apunta a cambios que en algunos casos son más superficiales que estructurales.

Además del *reto* de ir avanzando en la **disponibilidad** de información relevante en áreas de la realidad social canaria que todavía siguen siendo "opacas" al análisis de género, es importante dotar de utilidad al esfuerzo que, año tras año, se realiza para que esta información sea conocida y considerada por los centros gestores a la hora de diseñar, ejecutar y evaluar los resultados y el impacto de género de sus programas presupuestarios.

III. LOS RESULTADOS

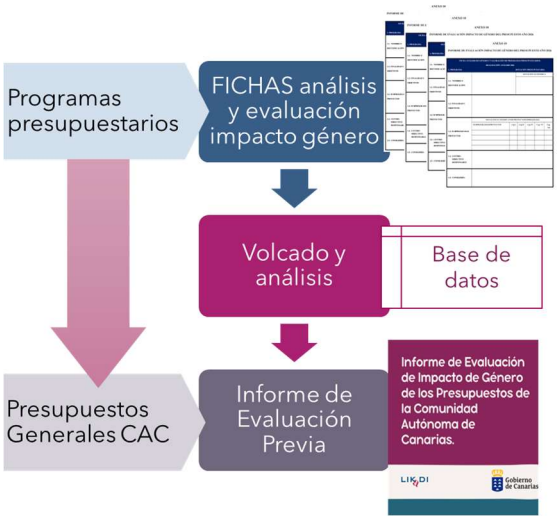
En este capítulo se presentan los resultados del análisis de género de los programas presupuestarios para 2026, a partir de los Informes de evaluación de impacto de género realizados por los propios centros gestores responsables, en cumplimiento del mandado normativo vigente en materia de informe de impacto de género de los presupuestos autonómicos.

En este apartado se ofrece un resumen de los resultados del 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 al Informe extendido.

III.1. Breve apunte sobre la metodología utilizada.

La metodología de análisis se basa 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 1. Procedimiento de gestión de la información para 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. En este ejercicio se han recibido un total de 98 informes (91 pertinentes) por lo que, en conjunto, se han analizado más de **6.370 entradas**, cifra que da una aproximación del volumen de información manejada, y la complejidad y laboriosidad del análisis que se realiza cada anualidad.

III.2. Resultados y tendencias.

Con base a los resultados en los siete últimos ejercicios presupuestarios, se da cuenta a continuación de los indicadores globales, esto es, los referidos a *todos* los programas presupuestarios pertinentes que, en el año implicado, han presentado informe de evaluación de impacto de género.

Se comienza presentado la tabla de síntesis de esta evolución, para después valorar los avances y retos y áreas de mejora a que apuntan.

Tabla 9. Síntesis de resultados en los principales indicadores de EIG de los programas presupuestarios 2020-2026.

DOMINIO / SUBDOMINIO		INDICADOR	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1. PANORAMA GENERAL	1.1. ALCANCE	Número de programas presupuestarios participantes	99	86	93	95	83	80	98
		% de programas P1	76%	57%	76%	85%	76%	63%	74%
		% de programas P2	91%	85%	85%	88%	84%	72%	90%
		% de programas P3	100%	100%	100%	100%	100%	*	100%
	1.2. AJUSTE	% informes que se ajustan al formato ficha establecido	99%	93%	100%	100%	99%	93%	100%
		% informes en que se hace un uso sexista del lenguaje	18%	9%	6%	5%	4%	5%	2%
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA	2.1. DESCRIPCIÓN	% de fichas que mencionan igualdad en descripción del programa	24%	49%	53%	48%	41%	44%	43%
	2.2. MARCO NORMATIVO	% programas que incluyen referencias a normativa de igualdad	N.D.	33%	47%	55%	54%	78%	79%
	2.3. DATOS	% programas que incluyen datos sobre igualdad	N.D.	19%	22%	27%	22%	20%	27%
	2.4. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES	% programas que incluyen objetivos igualdad	N.D.	31%	40%	44%	36%	44%	42%
		% programas que incluyen acciones de igualdad	N.D.	34%	32%	37%	28%	38%	40%
		% programas que especifican indicadores de igualdad	N.D.	27%	20%	28%	17%	25%	29%
	2.5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	% fichas que valoran el IG del programa	84%	92%	92%	94%	96%	93%	95%
		% fichas que evalúan el IG de su programa como positivo	70%	78%	87%	87%	87%	85%	**88**%
		% programas que reciben una evaluación externa positiva de su IG	23%	34%	38%	42%	34%	36%	34%
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	3.1. MANDATO NORMATIVO	% fichas que identifican mandatos en las leyes de igualdad	89%	72%	71%	69%	72%	85%	78%
		% fichas que identifican mandatos de igualdad en las leyes sectoriales	61%	44%	51%	55%	59%	61%	59%
		% fichas que identifican obligaciones igualdad en planes/estrategias	N.D.	44%	55%	53%	52%	54%	55%
		% fichas que mencionan medidas derivadas de los mandatos	72%	57%	78%	71%	76%	69%	75%
	3.2. DIAGNÓSTICO de SITUACIÓN	% fichas que aportan datos desagregados por sexo relevantes	44%	58%	43%	48%	39%	38%	42%
		% fichas que identifican brechas de género	N.D.	43%	38%	45%	39%	40%	41%
		% fichas que identifican déficits de información para un diagnóstico de género de su ámbito de intervención.	39%	55%	53%	53%	45%	48%	48%
		% fichas que realizan un análisis de género de los datos	26%	26%	27%	37%	29%	30%	30%
		% fichas que identifican desigualdades entre mujeres y hombres	28%	43%	37%	47%	35%	38%	42%
	3.3. ANÁLISIS DEL GASTO	% fichas que especifican dotación para la igualdad de género	7%	15%)	6%	9%	8%	9%	14%
		% de gasto en programas con incidencia directa en igualdad de mujeres y hombres	N.D.	43%	14%	26%	42%	27%	29%
		% gasto en programas con IG "positivo" según evaluación externa	7%	46%	13%	18%	41%	30%	20%
4. PROPUESTAS DE MEJORA	4.1. MARCO DE APLICACIÓN	% fichas que incluyen propuestas sobre marco normativo	42%	33%	31%	35%	23%	35%	20%
		% fichas que especifican desigualdades de género a abordar	31%	42%	44%	47%	39%	45%	44%
	4.2. OBJETIVOS Y ACCIONES	% fichas que incluyen propuestas sobre objetivos de igualdad	44%	44%	35%	40%	36%	38%	40%
		% fichas que incluyen propuestas sobre acciones igualdad	38%	40%	31%	34%	34%	34%	38%
	4.3. PRESUPUESTO	% fichas que incluyen una previsión presupuestaria para incorporar las mejoras en materia de igualdad	N.D.	19%)	8%	6%	6%	5%	9%
5. COMPARACIÓN INTERANUAL		% fichas que presentan mejoras respecto a su EIGP en el anterior periodo	8%	19%	19%	10%	19%	8%	10%

(*) Presentada en un formato diferente.

N.D.: Dato no disponible.

La valoración global de los resultados obtenidos en este ejercicio, junto con la mirada adicional que supone el análisis de su evolución desde 2020, arroja un panorama en el que, por segundo año consecutivo, se observa una cierta **recuperación**, si bien muy desigual, en los indicadores utilizados en el modelo canario de evaluación del impacto de género de los presupuestos. En general, cabe matizar que para hablar de recuperación se necesita continuar con esta mirada a medio plazo, que permita confirmar si estamos ante tendencias sostenidas o repuntes coyunturales.

Por lo demás, como se decía, esta recuperación es desigual y, si bien hay áreas donde se observa con mayor claridad, hay otras de cierto estancamiento, con indicadores que apuntan a las siguientes fortalezas y áreas de mejora

A) Avances y tendencias positivas

1. Los indicadores cuantitativos de **alcance** han mejorado significativamente esta anualidad, rompiendo la tendencia al descenso observada en los dos años anteriores.
2. Además, mejora su distribución entre los distintos tipos de pertinencia, lo que refuerza el **alcance cualitativo**, habiendo participado proporcionalmente más aquellos programas que guardan una relación más directa con la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Se incrementa también, hasta convertirse casi en la norma, el **uso no sexista del lenguaje** en los informes recibidos, lo que muestra estabilidad en el compromiso de los centros gestores del presupuesto público canario con esta cuestión.
4. En general, puede hablarse del ligero incremento de las **tendencias positivas** en la práctica totalidad de los indicadores utilizados. Esta mejora relativa es, si cabe, más importante teniendo en cuenta que la base para realizar el análisis (los informes de impacto de género presentados y, por tanto, el alcance de los resultados) se ha ampliado y diversificado.
5. En el bloque más importante de la evaluación, que remite a la **integración del enfoque de género en la planificación de los programas presupuestarios**, mejoran o se consolidan los indicadores que valoran la forma en que los centros gestores incorporan los principales mandatos normativos en materia de igualdad de género del contexto en el que intervienen. Así, se incrementa hasta casi alcanzar el máximo de todo el periodo considerado, el porcentaje de informes que reconocen haber incluido en sus memorias presupuestarias una mención de las leyes de igualdad. También se incrementa considerablemente el porcentaje de programas que reconocen incluir datos relevantes al género, aunque, como se verá más adelante, sigue siendo muy bajo, apenas superando esta anualidad la cuarta parte del total. Finalmente, se observa un incremento, siempre tomando como referencia sus declaraciones, de la incorporación de *acciones de igualdad* a estos programas.
6. También mejoran, aunque en menor medida, los indicadores relacionados con el **análisis de género** de los programas presupuestarios. Esto es así en el caso, además, de aquellos indicadores que implican un análisis más en profundidad del programa,

como aquellos relacionados con la identificación de las medidas derivadas de los mandatos normativos, y el uso de *datos desagregados por sexo* para realizar un diagnóstico e *identificar desigualdades de género* del contexto en el que van a operar los programas presupuestarios, aunque y con los déficits que se señalan más adelante, siguen estando en niveles relativamente bajos y no superan en ningún caso la "frontera" del 50% de los programas informados.

7. Se identifica también en este ejercicio una cierta mejora, siempre dentro de unos márgenes muy bajos, en los **indicadores de análisis del gasto**, al menos en lo que respecta a la especificación de monto presupuestario para "materializar" la integración de actuaciones de igualdad en sus programas, y en cuanto a la proporción del gasto total que puede tener, en principio, una incidencia directa sobre la igualdad de mujeres y hombres en la CAC.

8. Finalmente, ascienden gran parte de los indicadores relacionados con la realización de **propuestas de mejora** por parte de los centros gestores para una mayor y mejor integración del enfoque de género en sus programas presupuestarios, incluso (aunque de nuevo estamos en proporciones muy bajas) aquellas relacionadas con la asignación de un monto concreto para ponerlas en marcha.

B) Retos y áreas de oportunidad.

9. Entre los retos recurrentes, destaca un año más la **insuficiente de la integración de la igualdad de género en el modelo de ficha de memoria presupuestaria**. Siendo deseable que se completara con la incorporación de este enfoque en todos y cada uno de los apartados en que es pertinente: desde la identificación de los objetivos del programa, las actuaciones previstas y su presupuesto, hasta integrar en ella, de la misma forma que se hace con la valoración de la pertinencia de género, la evaluación final acerca del impacto de género previsible.

10. El segundo punto tiene que ver con la contrapartida del mayor **alcance** del procedimiento de EIGP que se ha logrado en este ejercicio, y a la que habrá que seguir observando en el futuro para comprobar si se mantiene el incremento o se trata solo de una cuestión coyuntural del periodo que nos ocupa. Retomando los indicadores de esta anualidad, se siguen observando márgenes de mejora, especialmente en lo que respecta a más de una cuarta parte de los programas P1 y un 10% de los clasificados como P2 que tenían obligación de presentar informe y no lo han hecho en tiempo y forma.

11. Lo anterior sigue mostrando la necesidad de trabajar en la dificultad de percibir la **pertinencia de género**, una cuestión recurrente año tras año, y que afecta en mayor medida en aquellos programas donde la incidencia en las personas es más indirecta.

12. La mejora registrada en la presencia de la igualdad en los programas no alcanza para llevar al global del presupuesto hasta un horizonte de impacto de género positivo de la

mayoría de sus programas. De hecho, los indicadores de evolución permiten constatar contradicciones en las tendencias positivas en cuanto al producto final de este procedimiento: la **evaluación del impacto de género**, y desciende, aunque no significativamente, el porcentaje de programas que han recibido una evaluación positiva de su impacto de género.

13. Ello muestra, aún con los problemas que entraña esta evaluación, un amplísimo margen de mejora, representado en el 66% de programas informados para los que, o bien no han aportado información suficiente para realizar dicha evaluación, o para los que no pueden avalarse impactos positivos porque no declaran haber incluido elementos que lo respalden. Ello puede ser indicio de cómo **el interés se desplace a la herramienta en sí -presentar o no informe- y no tanto al fin último** del procedimiento: asegurar que los programas incidan en la redistribución de tiempos, recursos y responsabilidades entre mujeres y hombres.

14. Hay que llamar la atención, por otra parte, sobre algunos indicadores que, en este panorama general de mejora, han mostrado en el ejercicio que nos ocupa estancamiento o empeoramiento. Se trata, en concreto, de indicadores muy significativos en el marco de la **presencia de la igualdad en la planificación presupuestaria**, como la mención a la igualdad en la descripción, la integración de referencias a la normativa de igualdad, la incorporación de objetivos de igualdad, y la especificación de indicadores de género en el seguimiento de sus programas.

15. También, en el marco del **análisis de género**, hay que prestar atención al descenso o estancamiento en la identificación de los distintos tipos de mandatos de igualdad y obligaciones derivadas, así como de gran parte de los relacionados con el diagnóstico de género (de los que nos ocupamos en el siguiente punto), y estos mismos aspectos (marco normativo e identificación de desigualdades de género a abordar) en las propuestas de mejora que los propios programas plantean. Desde la lógica de mejora continua e identificación de transformaciones a medio y largo plazo en que se inscribe el modelo de evaluación, será necesario prestar atención también en el futuro al comportamiento de estos indicadores, para descartar que los datos menos positivos de este año no apunten al inicio de tendencias.

16. Se mantiene como área de mejora, un año más, la gestión de la **información y datos** que se utilizan para disponer de un mínimo diagnóstico de género del contexto a nivel de programa. Y es que, aunque ha subido ligeramente la proporción de programas que integran datos desagregados por sexo en sus Fichas de evaluación e identifican desigualdades de género, descienden o se mantienen otros aspectos centrales como la identificación de brechas de género, así como, más importante porque es uno de los indicadores con niveles más bajos y un área de mejora

recurrente, el análisis de género de los datos aportados. Este panorama evidencia que, aunque existe cierto reconocimiento de las limitaciones informativas, la respuesta institucional es desigual y fragmentada, y sin un esfuerzo sistemático para cubrir estas lagunas los presupuestos de género corren el riesgo de apoyarse en bases débiles que dificulten tanto la detección de brechas como el diseño de medidas correctoras.

17. Aun con las tímidas mejoras evidenciadas, los **indicadores de gasto** propiamente dichos siguen mostrando déficits. Uno de los más importantes es la escasa presupuestación de las actuaciones en materia de igualdad que incluyen los programas. Una cuestión muy relevante puesto que solo la previsión de recursos permite materializar la voluntad -en teoría, decimos, claramente favorable- de elaborar presupuestos con impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres. Además, en el escenario general de mejoras de este ejercicio, vuelve a llamar la atención el empeoramiento de los indicadores relativos al porcentaje de gasto en programas con impacto de género "positivo" según evaluación externa. Por lo demás, se mantienen las dificultades para realizar un análisis estrictamente presupuestario de la contribución del gasto púbico a la igualdad entre mujeres y hombres, que sigue siendo 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 y medidas 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.

18. Lo que nos lleva a la última de las conclusiones del análisis: la dificultad más general de disponer de **información suficiente, fiable y de calidad para la evaluación del impacto de género** de los programas presupuestarios. Los problemas repetidos respecto al ***contenido*** de las Fichas, la aportación de datos relevantes, los déficits de coherencia interna entre los distintos ítems objeto de valoración, y la frecuencia con que se dejan sin responder muchos de ellos, hace que siga vigente en este ejercicio la necesidad de poner de relieve que las bases que aportan los centros gestores para realizar una correcta valoración del impacto de género siguen siendo mejorables. Todo ello evidencia la necesidad de trabajar para dar a estos datos mayor fiabilidad y validez, cuestión que se recupera en forma de propuesta.

La identificación de estas amenazas y fortalezas es lo que hace posible establecer estrategias ajustadas, que permitan avances constatables. A ello se dedica el siguiente capítulo.

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Uno de los elementos distintivos y valor añadido de la Estrategia Canaria de integración de la igualdad de género en los presupuestos es su inserción en 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.

Recopilando las propuestas identificadas en informes precedentes y fortaleciéndolas con los aspectos susceptibles de mejora evidenciados en los resultados de este ejercicio, se identifican cuatro grandes líneas de mejora y se vuelve a llamar la atención sobre la **necesidad de ponerlas en marcha**, con medidas concretas que permitan ***continuar, consolidar y expandir*** **los avances logrados** desde el inicio de la implantación Modelo Canario de Evaluación de Impacto de Género de los Presupuestos Públicos.

IV.1. Sinergias: Impulsar y consolidar el proceso de integración del Modelo Canario de EIGP con el 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 CAC 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. Se trata de 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.

Entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo transversal a toda la actividad del Gobierno de Canarias (Artículo 5 de la Lay Canaria de Igualdad), la propuesta que se planteaba en anteriores Informes y que se sigue manteniendo en este es **unificar ambos procesos**, ya que comparten objetivos, y dejar de verlos avanzar en paralelo, aprovechando la *coherencia* entre estas dos lógicas de trabajo para mejorar la *racionalidad, eficiencia, validez y eficacia* de la política presupuestaria y su impacto de género.

Como ya se propusiera en anteriores anualidades, 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). 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.

IV.2. Simplificar e incrementar la eficiencia de la GESTIÓN DE INFORMACIÓN para la evaluación global del impacto de género de los presupuestos.

En lo que se logra la unificación de ambos modelos, es necesario hacer una reflexión acerca de la metodología de recogida y análisis de la información que sirve de base a esta evaluación.

En este sentido, se realiza una **propuesta intermedia**, de usar el **Índice de Igualdad de Género (IIG)**, índice sintético elaborado a partir de la metodología del Índice Europeo de Igualdad de Género que permite situar a la Comunidad Autónoma de Canarias en el contexto estatal y su comparación con otros territorios nacionales e internacionales.

Con ello, se espera incrementar la eficiencia en la gestión de información que sirve de base al Informe de EIGP, y simplificarlo, haciendo más accesibles sus resultados, conclusiones y recomendaciones, pero siempre cumpliendo con los estándares de calidad, exhaustividad y transversalidad del enfoque de género que ha venido caracterizando esta metodología y su producto: el Informe anual.

IV. 3. *COMPROMISO* Y *CAPACIDAD*. Asegurar que los centros gestores *quieren y pueden* asumir con éxito la integración de la igualdad de género en sus programas.

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. Dada la alta variabilidad de los avances cuando se observan a medio plazo, es fundamental insistir en la necesidad de trabajar el compromiso y la capacidad de los centros para dar cumplimiento al mandato legal de analizar y evaluar el impacto de género de sus programas.

Para disponer de un indicador global más que permita identificar los diferentes estadios de avance de los programas presupuestarios, se vuelve a usar la clasificación en 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. Es el grupo mayoritario, conformado por aproximadamente el 48% (4 puntos más que en 2025 e incrementándose respecto a los ejercicios anteriores) de los programas informados[1].
- En el **grupo 2**, estaría un 31%[2] (menor proporción que el año pasado, del 38%) 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, tienen todavía un margen de mejora, en cuanto a la calidad y utilidad de los análisis realizados, o a la hora de plasmarlo de manera efectiva visibilizando la igualdad en las memorias de sus programas[3]. En esta anualidad, representan el 16% (frente al 15% de la pasada) del total.
- Finalmente, el **grupo 4**, es el menos numeroso y sigue representando el 4% de aquellos programas[4] que tienen prácticamente incorporado este enfoque en su presupuestación, con análisis de género de gran alcance y riqueza y gran visibilidad de la igualdad en las políticas que articulan.

En la medida en que los indicadores muestran similares áreas de mejora año

[1] Conformarían este grupo los siguientes programas: 231P, 312D, 321A, 456D, 456J, 922A, 432B, 465A, 322F, 261B, 491A, 441D, 432H, 241E, 929B, 231H, 231K, 432G, 451D, 441E, 261D, 431B, 322C, 261C, 323A, 261A, 322A, 912D, 931C, 231C, 921H, 241M, 921D, 921G, 322B, 912E, 931B, 311B, 921K, 421B, 451E, 492A, 231G, 432F.

[2] Estarían en este grupo los programas: 231M, 241H, 324C, 231I, 231N, 231B, 336A, 412A, 241L, 433C, 411B, 241J, 231D, 415B, 921F, 412C, 467C, 431A, 241K, 132C, 321B, 921A, 241C, 433B, 232C, 322K, 332A, 322D

[3] En principio, los programas: 231A, 312C, 921J, 313A, 334A, 463C, 463B, 433A, 467B, 433D, 232A, 462A, 132B, 494B, 415C.

[4] Se trata de los programas 232B, 415A, 322J, 322H.

a año, es necesario seguir reforzando los tres tipos de acciones -compromiso, capacitación y acompañamiento- propuestos a continuación.

a) Del cumplimiento "formal" al compromiso real.

Para el **grupo 1**, impulsar su paso del compromiso "formal" con la estrategia a una implicación "real" con su puesta en marcha. Ello requiere movilizar la 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 que siguen siendo pertinentes:

- 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 su realización.
- 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 EIGP en el sistema de programación presupuestaria.

b) Del conocimiento básico a la capacidad técnica asegurada.

En este ejercicio sigue siendo evidente la necesidad de incrementar la capacidad de los centros gestores para hacer frente al análisis de género de sus programas presupuestarios, 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 une la necesidad -si se impulsan este año- de adaptarla al modelo de programación presupuestaria general. Lo anterior no implica una pérdida de las capacidades ya adquiridas porque los fundamentos del análisis de género del presupuesto van a seguir siendo los mismos, aunque el procedimiento pueda modificarse.

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), y 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, integradas en las acciones formativas generales realizadas en programación presupuestaria por objetivos. Volviendo a la propuesta escalonada, estas acciones son necesarias para todos, pero más indicadas para los grupos 2 y 3.
- Adaptación de la *"Guía metodológica de presupuestos con enfoque de género en la Comunidad de Canarias"*, elaborada en el marco del Programa de Transversalidad de Género en los Presupuestos (2021).

Finalmente, y esto es aplicable al conjunto de programas presupuestarios en los que la EIGP es pertinente, es fundamental comenzar cada año con una *acción conjunta de información* que 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.

c) De la capacidad técnica a los resultados contrastados.

En procesos complejos como el que se plantea, la capacitación técnica es fundamental como base mínima para asegurar el impacto positivo de los programas presupuestarios. Sin embargo, muchas veces ésta no es suficiente y requiere de un acompañamiento cualificado que permita a los equipos entender y aprehender la metodología, e incorporarla a su planificación. Para ello, se propone un proceso de acompañamiento generalizado, que permita generar **marcos compartidos de trabajo** que impliquen al mayor número posible de centros gestores en una **intervención más transversal, integral y de mayor alcance** y eficiencia.

IV.4. PASO ADELANTE: EL SEGUIMIENTO DE LAS PROPUESTAS DE IGUALDAD EN LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

Sigue pendiente reforzar el carácter propiamente evaluativo del procedimiento de EIGP, con mecanismos que permitan dar seguimiento a las propuestas de mejora (objetivos, actuaciones, presupuesto) que se hacen y comprobar avances (y visibilizar incumplimientos) en próximos ejercicios. Para ello, se propone diseñar un sistema homogéneo, sencillo e integral -unificando ambos análisis, el de la programación y el de la EIGP- que

permita conocer la forma en que se incorporan las mejoras a los programas presupuestarios, se ejecutan las actuaciones propuestas, y se pueda, después, visibilizar el impacto positivo de esta ejecución en la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias. Para articularlo, es necesario

- 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.
- Que se **implante y valide** a partir de la puesta en marcha de una experiencia piloto con aquellos programas que se encuentran en fase más avanzada.
- Dado que no todos los programas están en disposición de abordar un proceso de seguimiento, esta línea de mejora ha de dirigirse a los que están en una situación más avanzada, encuadrados en los *grupos 3 y 4*.

La recuperación e incluso mejora de buena parte de los indicadores durante este ejercicio hace si cabe más importante dar un nuevo impulso a la consolidación y mejora del modelo y el avance en su puesta en práctica, siguiendo las líneas de trabajo que se han identificado a lo largo del Informe. Avanzar en este proceso, concretando y materializando las mejoras planteadas con una perspectiva de medio y largo plazo, permitirá reforzar el lugar de la Comunidad como referente en la evaluación del impacto de género de los presupuestos públicos, y contribuir, así, de forma más efectiva a que sean un instrumento real para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias.

ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

1. Tablas

Tabla 1. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito educativo..... 10
Tabla 2. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de las TIC y las actividades de investigación, desarrollo e innovación. 11
Tabla 3. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de Condiciones materiales de vida, pobreza y exclusión social 13
Tabla 4. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de convivencia y corresponsabilidad..... 14
Tabla 5. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el mercado laboral..... 16
Tabla 6. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en el ámbito de la salud ... 18
Tabla 7. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en derechos y libertades.. 19
Tabla 8. Programas presupuestarios con impacto de género potencial en la representación y participación ciudadana..... 20
Tabla 9. Síntesis de resultados en los principales indicadores de EIG de los programas presupuestarios 2020-2026..... 23

2. Ilustraciones

Ilustración 1. Procedimiento de gestión de la información para la Evaluación del Impacto de Género de los Programas Presupuestarios..... 22