

The background of the document is a composite image. On the right side, there is a close-up, slightly blurred portrait of a woman with dark hair and eyes, looking towards the camera. On the left side, there are several stacks of coins, likely Argentine pesos, arranged in a way that suggests a financial or budgetary theme. The overall color palette is muted, with a light blue/purple tint over the top half and a more natural, slightly desaturated color for the bottom half where the coins and face are.

PLAN DE MEJORA PARA IMPLANTAR UN ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

**Autor: Victoriano Castro Vivar
Jefe del Servicio de Hacienda
Diputación Provincial de Córdoba**

Córdoba, 26 de noviembre de 2007

Agradecimientos:

Quisiera utilizar unas breves líneas para manifestar mi agradecimiento a los compañeros de la Diputación de Córdoba que han apostado por acompañarnos en este apasionante proyecto, y muy especialmente, a D. José Roldán Castaño, técnico del Servicio de Hacienda, por sus sugerencias y colaboración desinteresada en la elaboración del presente Plan de Mejora.

Mostrar mi más sincero reconocimiento al tutor del trabajo D. Francisco A. Cholbi Cachá por sus consejos y determinantes aportaciones, contribuyendo de manera significativa a mejorar el rigor y contenido del Plan.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud al INAP por haberme ofrecido la oportunidad de compartir, durante el presente año, intensas experiencias profesionales y personales con un valioso grupo de compañeros y profesores, que hacen del Curso de Dirección Pública Local una iniciativa única, agradecimiento que deseo ejemplificar en la persona de la coordinadora del mismo, D^a. María Paz Martínez García, por su dedicación, compromiso y apoyo en los momentos más críticos.

CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	5
2	INTRODUCCIÓN	11
3	EL DIAGNÓSTICO	16
3.1	El Contexto Territorial.	16
3.2	La Organización: la Diputación de Córdoba.....	18
3.3	El Servicio de Hacienda en la Diputación de Córdoba.....	20
3.3.1	Características del público usuario de nuestros servicios.	22
3.3.2	Misión.....	23
3.3.3	Visión.	23
3.3.4	Valores.	23
3.4	El problema a resolver.	23
3.4.1	La definición del problema.....	24
3.4.2	El objetivo de la Igualdad en la Diputación de Córdoba ..	27
3.4.3	Viabilidad de una iniciativa de presupuestos sensibles al género en la Diputación de Córdoba	29
3.5	Análisis DAFO.....	34
4	EL PLAN DE MEJORA.....	40
4.1	Las herramientas que vamos a utilizar.....	40
4.2	El Plan de Mejora.....	44
4.2.1	Objetivos estratégicos	44
4.2.2	Áreas Claves de Resultados	46
4.2.3	Objetivos Operativos y Planes de Acción.....	46
4.3	La implantación del Plan de Mejora	56
4.3.1	Los Costes Económicos del Plan de Mejora	57
4.3.2	Cronograma del Plan de mejora.....	59

4.4	La Evaluación del Plan de Mejora.....	61
4.4.1	Indicadores de cumplimiento de los objetivos del Plan ...	62
4.4.2	Indicadores de impacto	66
5	CONCLUSIONES.....	69
6	BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS REFERENCIAS	71
7	ANEXOS	73

1 RESUMEN EJECUTIVO

La razón que ha motivado la elaboración del presente Plan de Mejora es la necesidad que tiene la Diputación de Córdoba de dotarse de un instrumento para incorporar, de forma transversal, en todas sus políticas públicas el objetivo de “alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres de la provincia de Córdoba”, superando así las tradicionales políticas sectoriales a favor de la mujer.

Tradicionalmente, las políticas dirigidas a la igualdad por razón de género se han basado en acciones de carácter positivo orientadas a la mujer con unas dotaciones presupuestarias muy limitadas y no integradas con el resto de políticas públicas de la Entidad, lo que ha reducido la eficacia de las mismas.

A raíz de las recomendaciones recogidas en la Declaración final de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, las instituciones públicas han dado un giro en sus políticas de igualdad en la última década, buscando herramientas para integrar la perspectiva de género en la formulación de las diferentes políticas públicas

En consonancia con estas nuevas líneas de trabajo, la Diputación de Córdoba se ha fijado como objetivo estratégico el desarrollo de una metodología para la elaboración del presupuesto de la Entidad con una perspectiva de género.

La experiencia internacional demuestra que introducir el análisis con perspectiva de género en el presupuesto, incluidos gastos e ingresos, facilita la planificación de la estrategia y la ejecución de las políticas. Asimismo, permite identificar las distintas necesidades de hombres y mujeres como integrantes de la ciudadanía a un mismo nivel de derechos, de manera que los recursos puedan asignarse de manera adecuada a las mismas.

Es, por tanto, un instrumento que persigue analizar cómo influyen las diferentes decisiones políticas en las mujeres y los hombres y hasta qué punto las medidas presupuestarias y políticas contribuyen a aumentar o disminuir el grado de igualdad existente en nuestra sociedad.

Resulta innegable que el impacto de las políticas públicas estará muy condicionado por la realidad presupuestaria y política de la Institución en la que pretendemos desarrollar este proyecto

El presupuesto de la Diputación de Córdoba no deja de ser la concreción económica del programa político de la Corporación, cuyo ámbito geográfico de actuación se extiende a toda la provincia de Córdoba.

Se trata de una entidad local dotada de un modelo de financiación dependiente e insuficiente, carente de un sistema tributario autónomo, con un

fuerte peso de la financiación condicionada y sin competencias propias en ámbitos esenciales para la vida de la ciudadanía como educación, sanidad, pensiones, políticas activas de empleo, etc.

A ello, hemos de unir la ausencia de una metodología contrastada, las debilidades de los sistemas internos de información tradicionales y la inexistencia de estadísticas locales, factores todos ellos, que introducen serias limitaciones a nuestro objetivo de análisis, si bien, no lo invalidan.

La implementación del plan de mejora se realizará a través de un proceso de planificación estratégica en un horizonte temporal de tres años, en el que nos fijaremos dos objetivos estratégicos, los cuales se desarrollarán a través de unos objetivos operativos para cuya consecución se definirán una serie de acciones concretas.

Junto a la metodología propia de la planificación estratégica, nos serviremos del presupuesto como medio en el que nos vamos a basar para analizar el impacto de género de las políticas públicas de Diputación.

Para la evaluación del impacto de género del presupuesto de la corporación seguiremos el denominado modelo sueco de las 3 R, adaptado a las características y peculiaridad de nuestra organización y ámbito de actuación.

El Plan de Mejora desea implantarse en la Diputación Provincial de Córdoba, entidad local cuyas competencias están orientadas esencialmente a la asistencia y cooperación económica con los municipios de la provincia, especialmente los de menor capacidad económica con el objetivo de garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, y en particular, asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal.

En el cumplimiento de estas competencias, la organización se especializó durante décadas en la ejecución de los planes provinciales de obras y servicios municipales y la asistencia técnica y jurídica a los municipios, dando lugar a una organización burocrática orientada al cumplimiento de las normas, la eficaz ejecución de los programas de inversión y sin contacto directo con la ciudadanía.

Se ha utilizado el análisis DAFO con el objetivo de analizar la capacidad interna de la Organización para desarrollar esta iniciativa así como detectar las debilidades sobre las que hemos de actuar para garantizar el éxito de la implantación de la misma.

Sobre la base de estos antecedentes, la Diputación de Córdoba pretende dotar a su organización de unos instrumentos más eficaces en su lucha por la igualdad efectiva de los hombres y las mujeres de la provincia de Córdoba.

La persistencia de importantes desigualdades por razón de género en nuestra sociedad quedan patentes en todos aquellos informes e indicadores sociales y económicos que tienen un tratamiento desagregado por sexo,

Así queda de manifiesto en el *Informe anual que la Comisión Europea presenta sobre los principales cambios producidos en 2005 en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres*, en el que se concluye, entre otras, que las mujeres:

- se concentran principalmente en actividades y profesiones tradicionalmente femeninas, lo cual ha reforzado la segregación en el mercado de trabajo;
- tienden más que los hombres a optar por el trabajo a tiempo parcial (un 32,6% de las mujeres ocupadas, frente a sólo el 7,4% de los hombres ocupados).
- dentro de las empresas, las mujeres ocupan sólo un 32% de los puestos directivos. Sólo un 10% de los miembros de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes son mujeres.
- sufren disparidades salariales considerables. Por término medio, las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada que los hombres.

Si nos centramos en la provincia de Córdoba, sólo con analizar las estadísticas del INE sobre empleo podemos constatar como a 31 de diciembre de 2006, la tasa de paro en la población femenina cordobesa era del 23,43 %, frente a una tasa del 9,57 % en la población masculina.

Con el presente Plan de Mejora se pretende desarrollar una metodología que permita a la Diputación de Córdoba rediseñar y aplicar sus políticas públicas, con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Para la implementación del Plan de Mejora será necesaria la creación de un **Equipo de Mejora** integrado por representantes de los diferentes Departamentos y Servicios de la Entidad con responsabilidad en la formulación y ejecución de políticas públicas.

Al frente del citado equipo estará la Diputada Delegada de Hacienda, máxima responsable del proceso presupuestario y garante del respaldo político al proyecto

El Equipo de Mejora debe desarrollar el Plan siguiendo la metodología de planificación estratégica para un horizonte temporal de tres años.

El Plan se centrará en torno a dos grandes objetivos estratégicos

Con el primer objetivo estratégico se pretende incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario en el plazo de dos años (anualidades 2008-2009, ambas inclusive).

Se definen una serie de objetivos operativos con los que se pretenden incidir en las diferentes dimensiones de la organización que consideramos vitales para la implantación del plan de mejora.

En primer lugar se considera imprescindible crear la Unidad de Presupuestos y Género con el objeto de asesorar a los demás Departamentos en el diseño de programas de gasto, evaluación, tratamiento de la información y análisis de género de políticas públicas.

Con el objetivo de impulsar un nuevo enfoque presupuestario bajo los conceptos de la planificación, la programación y la evaluación, se diseña un ambicioso programa de formación en diseño de políticas públicas, técnicas presupuestarias y evaluación de políticas públicas para el personal directivo de los diferentes centros gestores de gasto de la Diputación.

Como complemento a este proceso se desarrollará una plataforma informática que permita normalizar el proceso de elaboración del presupuesto y fortalezca la participación descentralizada en el mismo de los diferentes centros gestores. El nuevo módulo de elaboración presupuestaria se integrará con el actual sistema de información presupuestaria y contable de la Entidad.

La capacitación de la organización contará con el asesoramiento externo para el desarrollo de la metodología de evaluación de impacto de género de los diferentes programas presupuestarios

Todo el proceso se dotará de una normativa interna que dé solidez y respaldo institucional al proyecto. Este compromiso político se complementa con la creación de la Comisión Evaluadora del Impacto de Género presidida por la responsable política del Área de Hacienda.

Esta Comisión será la responsable última de emitir un informe de evaluación del impacto de género de las políticas públicas incluidas en el presupuesto de la Diputación, informe que se elaborará ex-ante con el objetivo de reflexionar previamente sobre el efecto de estas políticas públicas y su compromiso con la igualdad.

Con el segundo objetivo estratégico se pretende auditar la *capacidad de los sistemas de información que soportan la gestión de los diferentes programas de gasto para proporcionar la información* necesaria para el desarrollo de los objetivos anteriormente descritos, así como la puesta en marcha de las acciones necesarias para desarrollar un sistema de *gestión integral de la información* al servicio de los responsables de la organización para la toma de decisiones.

Todas las acciones del Plan de mejora tratan de incidir en lo que consideramos que son las áreas claves para implementar con éxito el proyecto como son, la mayor capacitación y sensibilización de los miembros de la organización, el compromiso de los responsables políticos de la institución y la

dotación de los oportunos medios materiales que permitan desarrollar adecuados sistemas de información.

La implantación del proyecto ha de ser viable no sólo desde el punto de vista técnico sino también económico. Conscientes de las limitaciones financieras de la entidad, se ha diseñado un plan de acción que resulte asumible por la Corporación y garantice la sostenibilidad del proyecto a medio y largo plazo. Por ello, la mayoría de las actuaciones se apoyan en los recursos humanos y técnicos de la institución, sin perjuicio de acciones puntuales de formación y asesoramiento externo que no se integrarán en los costes de estructura de la organización.

Se ha elaborado un cuadro resumen de los costes que conllevaría la implantación del Plan de Mejora, distinguiéndose los derivados del empleo de recursos propios de la Entidad (costes internos) de aquellos otros que se generarán por la contratación externa de servicios (costes externos), con objeto de calcular el esfuerzo presupuestario que ha de hacer la Corporación. Dado el carácter anual del presupuesto, y la temporalización de los objetivos planteados, se han calculado los costes en que se incurriría en cada uno de los años de implantación del Plan.

Del total de costes previstos por la implantación de la iniciativa, sólo aquellos ocasionados por la contratación del personal destinado a la nueva unidad de presupuestos y género pasarán a formar parte de los costes fijos de la entidad.

El cronograma nos permite visualizar de una forma sencilla el desarrollo temporal de las diferentes acciones programadas, contrastar la lógica secuencial de las mismas y su coherencia con los objetivos que se pretenden alcanzar.

Para evaluar el impacto del proyecto se requiere, previamente, que éste sea implantado de forma adecuada.

Por ello, se ha diseñado en primera instancia un sistema de indicadores y fichas de seguimiento de las distintas actividades que permitan al equipo de mejora un exhaustivo control del desarrollo del proyecto y el grado de consecución de los objetivos planteados en el Plan de Mejora

Una vez implantado debemos evaluar el impacto de las diferentes políticas presupuestarias para lo que se establecen un conjunto de indicadores que sean capaces de medir su contribución a la reducción de las desigualdades existentes por razón de género, problema que pretendemos afrontar con el citado Plan.

Este sistema de indicadores de impacto deberá ser completado con estudios cualitativos del grado de satisfacción de los ciudadanos con las políticas públicas de Diputación mediante encuestas a los usuarios de los diferentes servicios provinciales.

Para finalizar, y con objeto de potenciar los efectos de esta iniciativa, se debe desarrollar un proceso de divulgación de la metodología y de los resultados de la misma al resto de instituciones públicas y privadas de la provincia, con el fin crear una red de de actores comprometidos con el “gender budgeting”, red que contribuya al intercambio de experiencias y a definir un marco de actuación estratégica para desarrollar sinergias con las políticas que se puedan emprender desde otras esferas institucionales.

2 INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Mejora pretende dar respuesta al reto asumido por el Equipo de Gobierno de la Diputación de Córdoba en el debate sobre el Presupuesto General de la Diputación de Córdoba para 2006, celebrado el 21 de diciembre de 2005, en el que se comprometió a elaborar unos presupuestos públicos con perspectiva de género.

Con este compromiso, la Diputación de Córdoba no hacía sino seguir las recomendaciones recogidas por el Parlamento Europeo en su propuesta de resolución sobre elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/2198(INI)), en cuyo apartado 14 pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los gobiernos locales que apliquen el “gender budgeting”.

En esta misma resolución, en su apartado 17, “pide a los Estados miembros que utilicen y promuevan la utilización de los instrumentos y métodos del “gender budgeting” acompañados de las estadísticas específicas desglosadas por género, indicadores y puntos de referencia sobre la igualdad de los sexos, de tal manera que las políticas presupuestarias tendentes a recaudar y gastar dinero se estructuren y apliquen con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres”.

A pesar de la profunda transformación política, económica y social experimentada por la sociedad europea en general, y la española en particular, en las últimas décadas, son numerosos los informes oficiales de organismos internacionales y nacionales, estadísticas oficiales de empleo, de representación política, de rentas etc., que nos permiten constatar una realidad social que resulta incuestionable, como es la persistencia de profundas desigualdades entre hombres y mujeres por razón exclusiva de género y de los diferentes roles que se le han asignado tradicionalmente en nuestra sociedad.

Para muestra, hacer referencia al Informe anual que la Comisión Europea presenta sobre los principales cambios producidos en 2005 en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, en el que se concluye que, a pesar de los avances producidos en los últimos diez años, sigue habiendo importantes desequilibrios en materia de empleo, salarios, conciliación de la vida familiar y laboral, promoción profesional y riesgos de exclusión social.

Si nos centramos en la provincia de Córdoba, sólo con analizar las estadísticas del INE sobre empleo y actividad podemos constatar como la tasa de actividad femenina en Córdoba, en el último trimestre de 2006, era inferior en 26 puntos a la tasa de actividad masculina. A pesar de este menor nivel de actividad, la tasa de paro en la población femenina cordobesa era del 23,43%, frente a una tasa del 9,57% en la población masculina.

Por ello, la efectiva igualdad de hombres y mujeres se ha convertido en uno de los ejes estratégicos de la Diputación de Córdoba en la última década.

Ya en 1999, en sesión plenaria celebrada el 13 de diciembre, se aprobó el “II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2003 Políticas Transversales de Género”, con el objetivo de que la dimensión de género estuviese presente, de forma transversal, en las diferentes políticas públicas de la Entidad, de las que la política presupuestaria no podía ser una excepción.

Sin embargo, carece de instrumentos que le permitan evaluar el impacto de sus políticas públicas para mujeres y niñas de la provincia, en comparación con los hombres y niños, y por ende, su contribución a la consecución del deseado objetivo de la equidad social.

Con el fin de dotarse de unos instrumentos de evaluación, se ha fijado como objetivo el desarrollo de una metodología para la elaboración del presupuesto de la Diputación de Córdoba con una perspectiva de género.

Según la definición más extendida y adoptada incluso por organismos internacionales como el Consejo de Europa, este consiste en aplicar el denominado “gender mainstreaming” en la elaboración de los presupuestos, lo que supone la adopción de una evaluación de impacto sobre el género en el seno de las políticas presupuestarias, integrando la perspectiva de género en todos los niveles de la elaboración de los presupuestos y reestructurando los ingresos y los gastos, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Como señala Diane Elson, “una iniciativa de presupuesto sensible al género no pretende producir un presupuesto separado para las mujeres o aumentar la cantidad de dinero público que se gasta en programas específicos para ellas. En su lugar, pretende desglosar o desagregar el gasto público, o el ingreso público, desde una perspectiva de género, identificando las consecuencias y el impacto que tiene sobre mujeres y niñas y comparándolo con el que tiene sobre hombres y niños. El punto de partida está en que las consecuencias y el impacto es probable que difieran debido a la distinta posición social y económica de ambos sexos”¹

Por ello, el análisis presupuestario con enfoque de género incluye cualquier forma de gasto público, o método para obtener recursos, desde una perspectiva de género. Con esta perspectiva, el presupuesto es valorado con respecto a las desigualdades de género y a cómo son tratadas dentro de los paquetes de gasto propuesto y de las medidas impositivas, lo que convierte al presupuesto en un verdadero mecanismo clave para unir objetivos políticos con asignaciones financieras.

¹ **ELSON, Diane.** *Gender mainstreaming and gender budgeting*. En: Actas de la Conferencia “Gender Equality and Europe’s future”. Bruselas: Comisión Europea. DG Educación, Cultura y Proyecto Jean Monnet, 2003

Por otra parte, incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, supone una nueva mirada, una nueva forma de pensar la planificación de las políticas que se debe reflejar en los proyectos y programas, destino de los recursos, prácticas presupuestarias, así como en los mecanismos de contratación y capacitación del personal

En definitiva, el presupuesto sensible al género es un mecanismo para incorporar la dimensión de género, de forma transversal, en todas las políticas públicas del gobierno.

La propuesta metodológica para implantar la iniciativa de un análisis del presupuesto de la Diputación de Córdoba sensible al género se apoya, principalmente en la utilización coordinada de tres herramientas.

Con el objeto de garantizar la implementación del Plan de Mejora y evaluar su impacto es esencial que desde el principio fijemos claramente los objetivos, los impactos que se quieren alcanzar, las actividades previstas las herramientas e instrumentos que vamos a aplicar y los recursos financieros y humanos que vamos a usar. Por ello, esta implementación se realizará a través de un proceso de planificación estratégica en un horizonte temporal de tres años.

Junto a la metodología propia de la planificación estratégica, no serviremos del presupuesto como medio que vamos a utilizar para modernizar las técnicas de elaboración y evaluación de las políticas públicas, su priorización y una asignación más eficiente de los recursos financieros necesarios para su ejecución.

Para la evaluación del impacto de género del presupuesto de la corporación nos fijaremos fundamentalmente en el modelo sueco de las Tres R (Representación, Recursos, Realidad) desarrollado por Getrud Aström, en cooperación con la Asociación Sueca de Gobiernos Locales y en la experiencia que está llevando a cabo la Junta de Andalucía en los tres últimos años.

El método e instrumentos necesarios para poner en marcha un experiencia de este tipo está condicionada por el ámbito competencial de la Diputación de Córdoba, la ausencia de una política fiscal propia y la estructura del gasto publico en el que predomina, con gran peso, las inversiones en infraestructuras supramunicipales de carácter viario e hidráulico, gastos que no guardan una relación directa con el género y que, en primera instancia, no deben ser objeto de una evaluación desde una perspectiva de género.

Por tanto, la estrategia del presupuesto con enfoque de género deberá concentrarse en aquellas políticas de gasto de carácter social destinadas de forma indiferenciada a los hombres y mujeres de la provincia de Córdoba, las cuales vienen a representar en torno al 40 por ciento del presupuesto total de la Diputación de Córdoba.

El presente plan se estructura en dos grandes capítulos:

En el primero realizamos un diagnóstico del ámbito geográfico en el que desarrolla su actividad la Diputación de Córdoba poniendo de manifiesto los principales datos demográficos, económicos y de empleo de la provincia.

El análisis interno de la Entidad se centra en su ámbito competencial, los recursos financieros de que dispone para la ejecución de sus políticas públicas, las características principales de la organización y las principales debilidades de la misma para afrontar con éxito la implantación de la iniciativa objetivo del Plan.

Para la identificación del problema nos apoyamos en informes de organismos internacionales y nacionales y realizamos un breve recorrido por las actuaciones que la Diputación de Córdoba ha desplegado en los últimos años para afrontarlo, poniéndose de manifiesto las debilidades de los mecanismos presupuestarios y de los sistemas de información para poder conseguir la implantación de esta iniciativa.

El segundo capítulo se dedica a la descripción del Plan de Mejora que deseamos implantar para integrar la perspectiva de género en el presupuesto de la Diputación de Córdoba.

Se trata de un plan con un horizonte temporal de tres años cuyo objetivo último es evaluar los diferentes programas presupuestarios desde una dimensión de género.

Hemos de identificar los beneficiarios y usuarios de los servicios públicos según sexo, el reparto de recursos en función del género, que la asignación de los mismos responda a las diferentes necesidades de los hombres y mujeres, que estas diferencias se tengan en cuenta en la formulación y aplicación de los programas presupuestarios y que definan medidas concretas para reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Esta evaluación se plasmará en un informe que se acompañará como anexo y formará parte integrante del expediente del presupuesto general de la Diputación de Córdoba para 2010.

Para la implantación de esta iniciativa se diseña un plan de actuación centrado en reforzar la voluntad política en el seno de la institución provincial, mejorar la aptitud y actitud de las personas que integran la organización y dotarla de unos sistemas de información que soporten el análisis y evaluación de las políticas presupuestarias en función de las diferentes repercusiones que tienen sobre hombres y mujeres. De este modo, el gasto público ganará en eficacia y eficiencia al promover una sociedad mas estable, cohesionada y justa en la que se desarrollan y aprovechan todas las potencialidades que ofrecen los miembros de la misma.

Con objeto de garantizar la viabilidad del proyecto se diseñan un conjunto de medidas orientadas a incorporar de forma paulatina pequeñas mejoras, pero de gran impacto a medio plazo en la cultura de la organización.

Se prevé la creación de una Unidad de Presupuestos y Género, adscrita al Servicio de Hacienda, para que dinamice y dé soporte documental y metodológico al resto de centros gestores involucrados en el proyecto, el diseño de un ambicioso programa de formación dirigido al personal directivo y un profundo cambio en la metodología para la formulación de las políticas presupuestarias que permita integrar la perspectiva de género de una manera transversal. Todo ello deberá ir acompañado de un profundo análisis y adecuación de los sistemas de información para lo cual se deberán desarrollar nuevos programas informáticos que los soporten.

Una Comisión interdepartamental presidida por la Diputada Delegada de Hacienda, y creada por el Pleno de la Entidad, será el instrumento que permitirá transmitir a la organización el respaldo político inequívoco al proyecto.

Para finalizar, se diseña un modelo de evaluación que permita por un lado, el seguimiento de las actividades y la medición del grado de consecución de los objetivos planteados, y por otro, un sistema de indicadores que, una vez implantado el plan, nos suministren información de la contribución de nuestras políticas presupuestarias a la reducción de las desigualdades existentes por razón de género en nuestra provincia.

Una vez diseñado e implantado este sistema de indicadores, e introducida la cultura de la evaluación en nuestra organización, se tendrán las bases para completarlos con un conjunto de indicadores de gestión que nos permitan una evaluación de la gestión de la Entidad en su diferentes dimensiones (eficacia, eficiencia, economía, equidad y calidad).

3 EL DIAGNÓSTICO.

En primer lugar hemos de analizar el contexto de la Diputación de Córdoba, entidad en la que deseamos implantar el Plan de Mejora.

La evaluación del impacto de género de un presupuesto público adolece de una metodología contrastada, si bien existen ejemplos de buenas prácticas y experiencias en distintas administraciones públicas que nos ponen manifiesto un requisito común: la necesidad de conocer el contexto local de la organización.

Con objeto de seleccionar la metodología a emplear, es imprescindible conocer las actividades y compromisos del equipo de gobierno, las disposiciones legales, el proceso presupuestario de la Entidad, la forma orgánica de las unidades de género, el perfil económico y social del territorio, agentes participantes en el análisis etc., a fin de escoger y adaptar aquellas herramientas mas apropiadas.

3.1 El Contexto Territorial.

Nuestro ámbito de actuación territorial es la provincia de Córdoba.

Se encuentra en la cuenca media del Guadalquivir y comprende la zona más septentrional de Andalucía, limitada al Norte por las provincias de Badajoz y de Ciudad Real, al Este por la de Jaén, al Sur por la de Málaga y Granada, siéndolo al Oeste por la de Sevilla. Tiene un perímetro de 816,87 Km y una superficie de 13.771,31 Km², que representa el 15% de la superficie de Andalucía y el 2,7 % del total nacional. Es la provincia más extensa de Andalucía.

En cuanto a su demografía, la población se distribuye conforme a una división Norte-Sur, situándose el mayor número de habitantes en la mitad Sur, estando el Norte de la provincia más despoblado. El número de habitantes de la provincia al 1 de enero de 2006 es de 788.287 personas. El 49,09% (386.939) corresponde a varones y el 50,91% (401.348) a mujeres. La provincia agrupa al 59,04% de la población total, con 465.420 habitantes.

La densidad de población es de 57,24 habitantes/km², muy por debajo de la media andaluza (91,05 hab/km²) y nacional (88,36 hab/Km²)²

Córdoba, junto con la provincia de Jaén, son las dos provincias andaluzas que registran un menor dinamismo económico, con unas tasas de crecimiento por debajo de la media andaluza, trayectoria que se ha venido

² Elaboración propia a partir de los datos del Nomenclátor de municipios 2006 del INE. URL: <http://www.ine.es>. [Fecha de consulta: 8 de junio de 2007].

constatando desde principios de la presente década. La consecuencia de esta debilidad es una alta tasa de desempleo y baja renta per cápita

La estructura productiva de la economía cordobesa se caracteriza por el fuerte peso del sector servicios, que representa el 66% del PIB provincial en 2004, porcentaje muy similar al de Andalucía (68 %) y nacional (67 %).

Como hecho diferencial, debemos resaltar el importante peso relativo que en la economía cordobesa mantiene el sector agrícola, que aporta el 9 % del PIB en 2004, frente al 4 por ciento que representa el sector a nivel nacional.

Distribución Porcentual Producto interior bruto a precios de mercado y sus componentes (oferta). Año 2004

	Córdoba	Andalucía	España
Agricultura	8,76	6,39	3,77
Industria	24,86	25,20	28,99
Servicios	66,38	68,41	67,24
Total PIB	100,00	100,00	100,00

Tabla 1.- Elaboración propia a partir datos de Contabilidad Regional de España. Base 2000. INE

En términos per cápita, el PIB provincial en 2004 era de 13.350 euros, cifra inferior en un 12 por ciento a la media de Andalucía, y un 33 por ciento inferior a PIB per cápita nacional.

PIB per cápita Año 2004

	Valor en euros	Índice España=100
Córdoba	13.350	67,8
Andalucía	15.154	77,0
España	19.678	100,0

Tabla 2.- Elaboración propia a partir de los datos de Contabilidad Regional de España. Base 2000. INE

Respecto al empleo, según datos de la Encuesta de Población Activa, la provincia de Córdoba presentaba a 31 de diciembre de 2006 una tasa de paro del 15,11 %, muy superior a la media regional (12,22 %) y nacional (8,30%). Estas diferencias se agudizan si se analizan de forma desagregada por sexo,

situándose el paro femenino provincial en el 23,43%, superior en 12 puntos a la tasa media nacional de paro de la mujer.

Tasa Paro	Trimestre	Varones	Mujeres	Ambos sexos
Nacional	2006 IVT	6,06	11,36	8,30
Andalucía	2006 IVT	8,71	17,54	12,22
Córdoba	2006 IVT	9,57	23,43	15,11

Tabla 3.- Fuente: INE. URL: <http://www.ine.es>. [Fecha de consulta: 12 de junio de 2007],

Esta situación es aun más preocupante si consideramos que la tasa de actividad en la provincia de Córdoba, para ese periodo, era sólo del 54,80%, casi cuatro puntos inferior a la media nacional.

Tasa Actividad	Trimestre	Varones	Mujeres	Ambos sexos
Nacional	2006 IVT	69,00	48,56	58,58
Andalucía	2006 IVT	67,96	43,22	55,38
Córdoba	2006 IVT	68,06	42,38	54,80

Tabla 4.- Fuente: INE. URL: <http://www.ine.es>. [Fecha de consulta: 12 de junio de 2007],

Analizados estos datos desagregados por sexo, apreciamos que la tasa de actividad de la mujer cordobesa se sitúa en el 42,38 por ciento, inferior en 6 puntos a la tasa de actividad de la mujer a nivel nacional, y muy lejos aún del llamado “Objetivo Lisboa” de conseguir una tasa de actividad femenina del 60 por ciento para el año 2010, fijado en la Cumbre Europea de Lisboa celebrada en el año 2000.

En resumen, la provincia de Córdoba se caracteriza por su gran extensión, relativamente poco poblada y una débil economía basada fundamentalmente en el sector servicios, que se traduce en bajos niveles de actividad, empleo y renta per cápita.

3.2 La Organización: la Diputación de Córdoba

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 7/85, de Bases de Régimen Local, la Provincia de Córdoba es una entidad local determinada por la agrupación de Municipios, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (art. 31 Ley 7/85).

El número de municipios de la provincia es de 75, más 5 Entidades Locales Menores.

El Gobierno y la administración autónoma de la provincia corresponden a la **Diputación Provincial de Córdoba**.

La organización provincial responde a las siguientes reglas: El Presidente, los Vicepresidentes, La Junta de Gobierno y el Pleno.

El Pleno está constituido por el Presidente y los diputados y diputadas provinciales, cuyo número asciende a un total de 27 personas.

La Junta de Gobierno se integra por el Presidente y un número de diputados y diputadas no superior a un tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquel.

Las competencias propias de la Diputación de Córdoba vienen reguladas en el artículo 36 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local, entre las que podemos destacar:

- La coordinación de los servicios municipales entre sí para la garantía de la prestación integral y adecuada.
- La asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.
- La prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso, supracomarcal.
- La cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones públicas en este ámbito.

Para el desarrollo de sus competencias, la Diputación de Córdoba dispone, para el ejercicio de 2007, de un presupuesto consolidado de 256.606.949,62 euros y una plantilla total, incluida las empresas provinciales y organismos autónomos, de 1.273 personas (838 hombres y 435 mujeres).

Para cubrir los gastos de personal cuenta con una dotación presupuestaria de 63.737.917,42 €, el 24,84 % del presupuesto total.

La organización de la Diputación de Córdoba sigue un modelo³ de estructura clásico-burocrático, caracterizado por una acusada verticalidad y por

³ **Ramió, Carles.** *Análisis Organizativo de la Administración Local*. Módulo 3 del IV Curso Dirección Pública Local. Madrid: INAP, 2007

una gran fragmentación (elevado número de unidades horizontales con un modelo de división mixto servicios-funciones), con cinco grandes áreas (ver anexo I):

Presidencia

Hacienda y Desarrollo Tecnológico

Desarrollo Económico y Planificación Estratégica

Infraestructuras y Desarrollo Sostenible

Igualdad y Desarrollo Social

3.3 El Servicio de Hacienda en la Diputación de Córdoba.

El Servicio de Hacienda está Integrado en el Área de Hacienda y Desarrollo Tecnológico, junto con los Servicios de Intervención y Tesorería.

El Servicio de Hacienda presenta una división funcional, con tres unidades especializadas:

- Gestión Económica y presupuestaria.
- Gestión Tributaria y Financiera
- Oficina Información Presupuestaria (de reciente creación y en fase de desarrollo).

La dotación de recursos humanos la integran 18 funcionarios, con la siguiente relación de puestos de trabajo:

Jefe de Servicio

Adjunto Jefe de Servicio

Jefa de Sección Gestión Económica y Presupuestaria

Jefa Sección Gestión Financiera y Tributaria

1 Técnico Superior Economista

1 Adjunto Jefe Sección Presupuestos

4 Jefes Negociado

1 Administrativo

7 Auxiliares Administrativos

El organigrama funcional es el de la Figura 1.

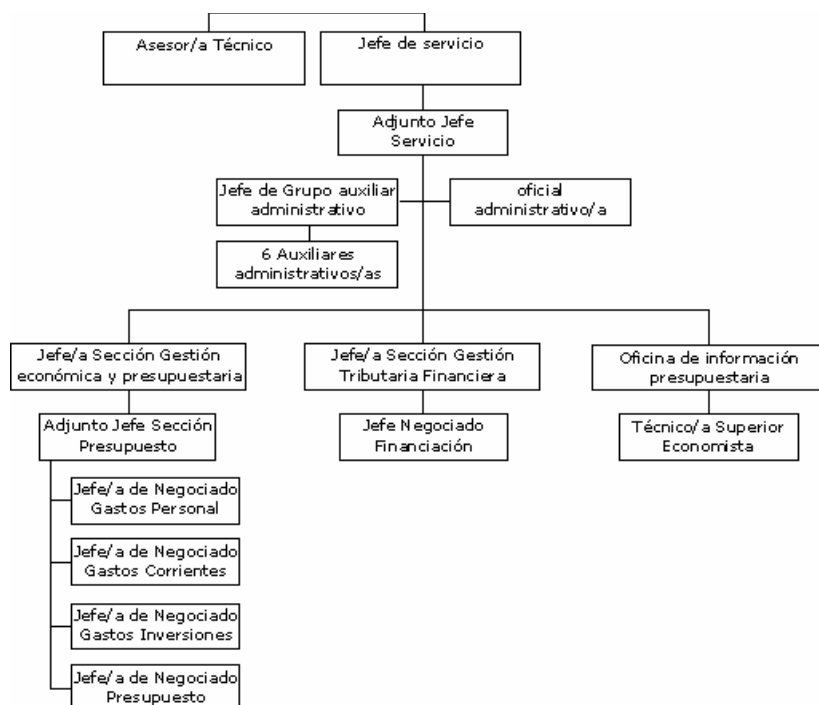


Figura 1.- Organigrama funcional del Servicio de Hacienda.

En resumen, la dotación de personal está integrada por 5 técnicos superiores, 1 administrativo y 12 auxiliares administrativos, con un coste salarial anual de 620.518,89 euros.

Las competencias del Servicio de Hacienda son:

- La Elaboración del Proyecto del Presupuesto General de la Corporación.
- Control de la ejecución presupuestaria, sus modificaciones y la Liquidación del mismo.
- Elaboración y diseño de las normas y directrices fundamentales de actuación en materia económica y presupuestaria.
- Planificación Financiera de la Diputación
- Elaboración y tramitación de los expedientes de Ordenanzas Fiscales.
- Gestión financiera y tributaria.
- Liquidación de impuestos y obligaciones fiscales de la Corporación.
- Registro de Facturas

- Control de Proyectos de Gasto con financiación afectada.
- Elaboración y desarrollo de programas de cooperación y asistencia financiera con los municipios.
- Formación y Asesoramiento al personal de los distintos Centros y Servicios sobre gestión presupuestaria.
- Elaboración de información sobre la ejecución del presupuesto a los Grupos Políticos de la Corporación
- Asesoramiento económico-financiero a los órganos de gobierno de la Corporación

En los dos últimos años se han producido una serie de cambios organizativos y de funciones en el Servicio de Hacienda que permiten afrontar el impulso del Plan de Mejora sin generar grandes costes adicionales de personal.

Así, en el 2006 se generaliza un modelo descentralizado de la gestión presupuestaria en el que se implican todos los Centros Gestores de la Corporación y que supone un importante avance en la agilización de la tramitación contable de los diferentes actos de gestión presupuestaria, funciones que estaban centralizadas en el Servicio de Hacienda de la Corporación.

A nivel de dotación de personal, a inicios de 2007 culmina el proceso de provisión de puestos de trabajo con categoría A, que acaba con la situación de provisionalidad y vacantes que ha caracterizado la plantilla del Servicio de Hacienda, en sus niveles superiores, desde su creación allá por el año 1990.

Se crea una nueva unidad, la Oficina de Información Presupuestaria, dotada con un técnico superior y un administrativo, que podríamos redefinir ampliando sus funciones y convirtiéndola en la Oficina impulsora del Plan de Mejora.

Por tanto, podríamos decir que en 2007 se dan una serie de circunstancias objetivas que permiten al Servicio de Hacienda asumir la responsabilidad de liderar un proyecto de tanta magnitud como es la “Iniciativa para implantar un análisis del presupuesto sensible al género en la Diputación de Córdoba”

3.3.1 Características del público usuario de nuestros servicios.

En resumen, el Servicio de Hacienda tiene atribuidas competencias relacionadas con la planificación económica y financiera de la Entidad, la gestión de programas de cooperación financiera con los municipios y el asesoramiento económico en cuantos asuntos le son requeridos por los órganos de gobierno, responsables de otros servicios, organismos autónomos y empresas provinciales.

En consonancia con estas competencias, nuestro público usuario es tanto de ámbito interno como externo:

-Ámbito interno: integrado por el conjunto de empleados de la entidad, en cuanto servicio medial de apoyo en la elaboración, gestión y control presupuestario, los responsables del equipo de gobierno y resto de grupos políticos de la Corporación Provincial.

- Ámbito externo: los ayuntamientos beneficiarios de nuestros programas de cooperación, los responsables técnicos de las empresas provinciales y organismos autónomos, los órganos de tutela financiera de la Junta de Andalucía, las distintas entidades financieras y en general, los acreedores y deudores de la Diputación de Córdoba.

Analizadas las competencias, los recursos disponibles, su público usuario y su posición en el organigrama de la Institución, tenemos los elementos necesarios que nos permiten enunciar la MISIÓN del Servicio.

3.3.2 Misión.

La **MISIÓN** del Servicio de Hacienda es ostentar la responsabilidad de la programación económica y financiera de la Diputación de Córdoba, asesorar a los órganos de gobierno en materia económica y presupuestaria en la implantación y desarrollo de nuevos proyectos, e impulsar las medidas de modernización e innovación en la gestión pública con objeto de garantizar la sostenibilidad financiera de las políticas públicas de la Entidad.

3.3.3 Visión.

Implantar un nuevo modelo de programación y evaluación de las políticas de la Diputación que promueva la equidad de todos los ciudadanos y ciudadanas de la provincia de Córdoba, bajo los principios de economía, eficacia y eficiencia en la gestión de los fondos públicos, modelo que sirva de referencia al resto de entidades locales de la provincia y que les permita fijar la igualdad de todos los hombres y mujeres como un objetivo prioritario en el diseño e implementación de sus políticas públicas.

3.3.4 Valores.

Los valores que deben presidir el desempeño de nuestro trabajo han de ser eficiencia, transparencia, lealtad con la Institución, cooperación, participación y compromiso con la ciudadanía cordobesa.

3.4 El problema a resolver.

Una sociedad que se ha desarrollado durante siglos sobre el reparto de papeles y roles bajo el binomio sexo-género ha de presentar inevitablemente, como de hecho sucede, profundas diferencias en la situación de los hombres y mujeres en todos los ámbitos sobre los que enfoquemos nuestra mirada.

Las políticas públicas inciden en los hombres y mujeres de diferentes maneras y por consiguiente necesitan diseñarse con base en estas diferencias.

La Diputación de Córdoba destaca entre sus líneas estratégicas para el periodo 2007-2011 la de “avanzar en la efectiva igualdad entre géneros”.

Sin embargo no dispone de herramientas que la permitan evaluar el impacto de sus políticas públicas para mujeres y niñas de la provincia, en comparación con los hombres y niños y, por ende, su contribución a la consecución del deseado objetivo de la equidad social.

En este apartado pretendemos justificar la razón de un Plan de Mejora que intenta dar respuesta a una necesidad de la organización como es el desarrollo de una metodología que le permita rediseñar sus políticas públicas, orientarlas hacia la consecución de los objetivos fijados por el Gobierno Provincial y evaluar los resultados obtenidos con el fin de introducir las correcciones necesarias que permitan avanzar en un proceso de mejora continua, bajo los principios de eficacia, eficiencia, economía y equidad en la gestión de los fondos públicos.

3.4.1 La definición del problema.

A pesar de los profundos cambios experimentados por la sociedad europea en general, y la española en particular, en las últimas décadas, son numerosos los indicadores sociales y económicos que confirman la persistencia de importantes desigualdades por razón de género.

Estas diferencias están estructuradas de tal manera que colocan a las mujeres en una posición desigual con relación a los hombres de su entorno.

Así queda de manifiesto en el *Informe anual que la Comisión Europea presenta sobre los principales cambios producidos en 2005 en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres*, en el que se concluye que, a pesar de los avances producidos en los últimos diez años, “sigue habiendo importantes desequilibrios. Las mujeres:

- se concentran principalmente en actividades y profesiones tradicionalmente femeninas, lo cual ha reforzado la segregación en el mercado de trabajo;
- tienden más que los hombres a optar por el trabajo a tiempo parcial (un 32,6% de las mujeres ocupadas, frente a sólo el 7,4% de los hombres ocupados). También en este aspecto, las cifras varían considerablemente de un país a otro. A título de ejemplo, menos del 10% de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial en Eslovaquia, Hungría, la República Checa, Lituania y Grecia, mientras que en Luxemburgo, Bélgica, el Reino Unido y Alemania, lo hacen cerca del 40%. En lo que respecta a los Países Bajos, esa cifra es del 75%,
- tienen más dificultades para conciliar el trabajo y la vida privada, lo cual perjudica a su carrera profesional. Dentro de las empresas, las mujeres ocupan sólo un 32% de los puestos directivos. Sólo un 10% de los

miembros de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes son mujeres. Por último, en los sectores de la educación y la investigación, el número de las que obtienen un título es muy elevado (son mujeres el 43% de los doctores), las mujeres desaparecen a media que se avanza en la carrera profesional (sólo el 15 % son titulares de una cátedra);

- sufren disparidades salariales considerables. Por término medio, las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada que los hombres.
- están más expuestas que los hombres a la exclusión social. Particularmente, el riesgo de pobreza es superior para las mujeres de más edad y para las mujeres solas con hijos a su cargo.⁴

Conclusiones similares se recogen en el *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2007*, de las que podemos destacar, entre otras:

“- Andalucía destaca por el giro que se está efectuando hacia la igualdad de hombres y mujeres, sobre todo en los poderes legislativo y ejecutivo. Persisten, no obstante, sectores de gran influencia social estancados con cuotas de representación de hombres superiores al 80%.

- Así como cada día se están incorporando más mujeres al mercado laboral, el mercado laboral no está incorporando a las mujeres al mismo ritmo, comprobándose que las tasas que más disminuyen son las de paro masculino.”⁵

La efectiva igualdad de hombres y mujeres se ha convertido en objetivo prioritario de las autoridades públicas, tanto a nivel internacional, como nacional, regional o local.

La “Declaración de Beijing” y la “Plataforma para la Acción”, aprobada en la cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer que se celebró en Pekín en 1995, invita a los Gobiernos y a los demás agentes a integrar la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, programas y proyectos.⁶

⁴ Comisión Europea. Síntesis informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2006. [en línea]. URL: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10153.htm> [Fecha de consulta: 10/07/07]

⁵ Junta de Andalucía. Informe de evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2007. [en línea]. URL: <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/informe/informe2007/informe2007.htm> [Fecha de consulta: 09/06/07] , pag. 401 y ss.

⁶ Naciones Unidas. División para el progreso de la mujer. Departamento de Asuntos económicos y sociales. Declaración final de la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing (China), Septiembre 1995. [en línea]. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm>. [Fecha de consulta 13/7/2007].

En el ámbito europeo, el Tratado de Ámsterdam formaliza el compromiso de la Comunidad Europea con la igualdad entre el hombre y la mujer, recogiendo de forma expresa que “en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.”⁷

En el ámbito nacional, la Constitución Española de 1978 consagra en nuestro país el principio de no discriminación por razón de sexo, así como la obligación que corresponde a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas.

Así, el artículo 14 de la Constitución Española dispone que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Por su parte en el artículo 31.2 se establece que “El gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos y su programación y ejecución responderá a los criterios de eficiencia y economía”.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su artículo 15, consagra principios análogos en orden a la obligación de la Comunidad Autónoma de propiciar la efectiva igualdad del hombre y la mujer.

La igualdad efectiva de hombres y mujeres y el principio de transversalidad de la dimensión de género en la formulación de las políticas públicas se ha convertido en un objetivo prioritario e ineludible de la agenda política nacional con la reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En su artículo 14,2, recoge como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos “La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural, y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar, el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.”

El artículo 15 de la citada Ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, al disponer que:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la

⁷ Comisión Europea. Tratado de Ámsterdam. [en línea]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>. [Fecha de consulta: 10/7/2007]

adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Este mismo artículo recoge de forma expresa la integración de este principio en el proceso presupuestario de las Administraciones públicas, lo que dota de coherencia y significado global a nuestro proyecto.

3.4.2 El objetivo de la Igualdad en la Diputación de Córdoba

La Diputación de Córdoba no es ajena a esta preocupación por la asignación equitativa de recursos públicos entre los hombres y mujeres de la provincia de Córdoba, disponiendo de una larga experiencia en políticas de lucha contra las desigualdades por razón de sexo y promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Nos debemos remontar a 1989, año en que se crea el Centro Provincial de la Mujer, fruto de un convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Diputación de Córdoba, desde el que se ponen en marcha diferentes programas, campañas y actividades de apoyo directo a mujeres, articulando para ello servicios de orientación, información jurídica, medias de apoyo de fomento de empleo, asesoramiento psicológico, etc.

Ante la necesidad de prestar impulso a la feminización social se pone en marcha en el año 1996, aprobado por el Pleno de la Diputación, el I Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades como medida de Acción Positiva. Dicho plan pretende dar respuesta, para el periodo 1996-1999, y cobertura a las necesidades planteadas por los colectivos de mujeres, corporaciones locales y mujeres en general de la Provincia de Córdoba.

En línea con las recomendaciones recogidas en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de Pekín, la Delegación de la Mujer de la Diputación de Córdoba elabora el “II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2003 Políticas Transversales de Género”, aprobado en pleno el 13 de diciembre de 1999, con el objetivo de que la dimensión de género estuviese presente, de forma transversal, en las diferentes políticas públicas de la Entidad.

En el año 2001 se crea la Comisión Transversal de Género, integrada por representantes de todos los Departamentos y Servicios de la Entidad.

En el marco de este Segundo Plan de Igualdad (II Plan Provincial de Igualdad: I Plan Transversal de Género 2000-2003), la Diputación de Córdoba impulsó la celebración de un Foro sobre Presupuestos Sensibles al Género, que tenía como objetivo informar y formar a profesionales de las administraciones públicas con el fin de promover la incorporación de la transversalidad de género --y la dimensión presupuestaria de la perspectiva de género-- en los mecanismos institucionales del gasto público.

Este fue un hecho puntual formativo no integrado en un proyecto de incorporación de la perspectiva de género de modo transversal en las diferentes políticas públicas de la Diputación, pero supuso un importante impulso para traer el debate sobre presupuesto y género en el ámbito de la administración local provincial.

Tras las elecciones municipales de 2003 y la constitución de la Corporación Provincial, el nuevo Equipo de Gobierno incluye entre las líneas estratégicas de su proyecto político para el periodo 2003-2007 la consecución de “[...] la efectiva igualdad entre géneros [...]”.

A pesar de estas iniciativas, la Diputación encuentra enormes dificultades para superar las iniciativas de igualdad de carácter sectorial, incorporar de forma transversal la dimensión de género en sus políticas públicas y evaluar su contribución a la consecución del deseado objetivo de la reducción de las desigualdades sociales por razón de género.

Las relaciones de género juegan un papel importante en la división del trabajo, la distribución del empleo, ingresos, riqueza y recursos productivos. Las políticas y medidas inciden en las mujeres y en los hombres de diferentes maneras y, por consiguiente, las políticas y los planes necesitan definirse en base a estas diferencias.

El presupuesto gubernamental es un reflejo de la política general de un equipo de gobierno, de las decisiones que debe tomar. Los presupuestos públicos cumplen unas funciones económicas esenciales en la asignación de recursos, la distribución de los ingresos y la riqueza, así como la estabilización de la economía. Cada una de estas funciones puede tener diferentes implicaciones para los hombres y mujeres, por lo que tanto su elaboración como su ejecución deben ser factibles de evaluación desde el impacto que estas decisiones tienen sobre la población del ámbito territorial sobre el que se gobierna.

Un presupuesto parece superficialmente como un instrumento de política neutral al género, pero, si se entienden los presupuestos como medios para lograr objetivos, debemos considerarlo también como una herramienta para apoyar la formulación de las políticas públicas y la implementación de un modelo político de sociedad.

Así pues, la forma como se formula el presupuesto no puede ignorar los distintos roles, responsabilidades y capacidades de hombres y mujeres (determinados socialmente), ya que colocan a las mujeres en una posición desigual con relación a los hombres de la comunidad con un poder económico, social y político inferior.

El presupuesto se presenta, por tanto, como un valioso punto de partida en cualquier intento gubernamental para hacer transversal los conceptos ligados al género en términos de política económica.

Con un presupuesto sensible al género se pretende alimentar los debates sobre políticas y asegurar la asignación apropiada del gasto público y de los impuestos, integrando la dimensión de género en todas las políticas, planes y programas nacionales.

3.4.3 Viabilidad de una iniciativa de presupuestos sensibles al género en la Diputación de Córdoba

Como ya hemos mencionado, el análisis de presupuesto sensible al género es un conjunto de herramientas que persigue evaluar los impactos de las políticas públicas en términos de género, desagregando el presupuesto general de acuerdo a su impacto sobre las mujeres y los hombres.

La primera cuestión que tendríamos que abordar es si en el ámbito de una entidad local, y más concretamente una diputación provincial, resulta relevante un análisis con enfoque de género de las políticas públicas de gasto e ingresos, dado que disponemos de unos presupuestos más modestos y sin competencias propias en materias como educación, sanidad, pensiones, servicios sociales, áreas que habitualmente inciden directamente sobre usuarios finales y más fácilmente observables desde una perspectiva de género.

Como ya se ha señalado en el análisis de la organización, la Diputación de Córdoba ejerce competencias como la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, que le confieren un papel estratégico en la mejora del bienestar de la ciudadanía de la provincia, asegurándole unos servicios municipales adecuados con independencia del municipio en el que residan, garantizando los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales.

Así, si analizamos los programas de gastos que integran la estructura funcional del presupuesto de la Diputación, comprobamos que ésta no es muy diferente al de otras administraciones, con las matizaciones necesarias por el diferente nivel competencial.

Para el 2007 la clasificación funcional del gasto de Diputación presenta la siguiente distribución:

Clasificación funcional del presupuesto de la Diputación de Córdoba. Año 2007

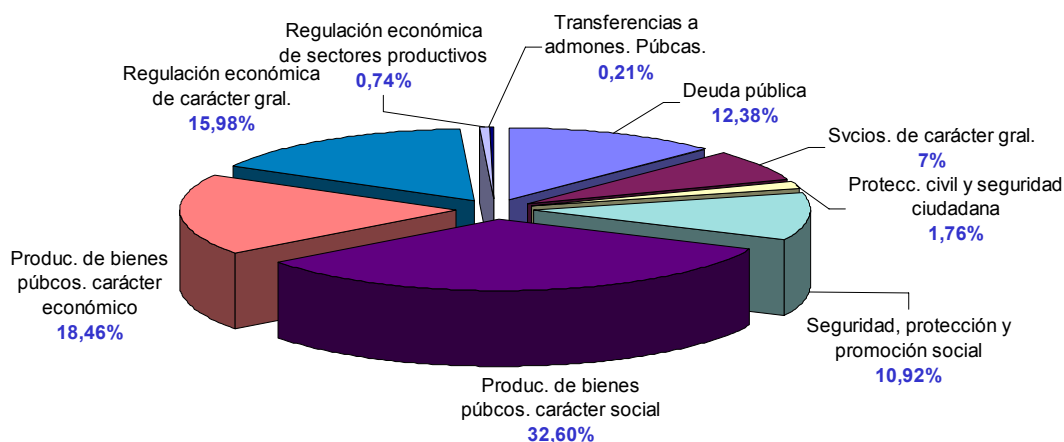


Figura 2.- Clasificación funcional del presupuesto de la Diputación de Córdoba para el año 2007.

Si se compara con la estructura funcional del gasto en la Junta de Andalucía, que parece en la Figura 3, se observa que al igual que en la Comunidad Autónoma, los programas presupuestarios de gasto destinados a la producción de bienes públicos de carácter social (sanidad, educación, vivienda y urbanismo, bienestar comunitario, cultura, y otros servicios comunitarios y sociales), son los que tienen un mayor peso relativo en el presupuesto de Diputación, el 33 % del total del gasto. En la Junta de Andalucía, estos programas representan el 56 % del total de gasto.

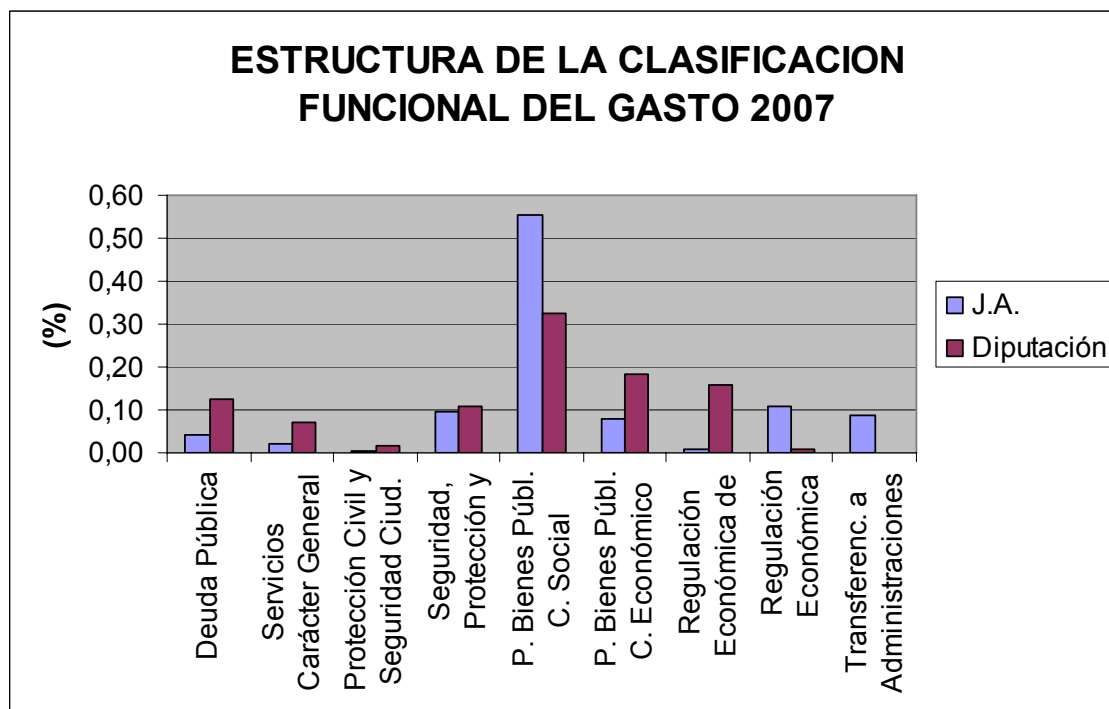


Figura 3.- Estructura de la clasificación funcional del gasto en el presupuesto de la Diputación de Córdoba para el año 2007.

En cambio, otras funciones menos receptivas a un análisis de género tales como deuda pública, regulación económica de carácter general, producción de bienes públicos de carácter económico tienen un peso del 46% del gasto total, lo que añadirá limitaciones a un futuro informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Diputación de Córdoba.

Desde el punto de vista cuantitativo, el presupuesto de Diputación resulta muy inferior al de otras administraciones territoriales, por lo que su impacto directo en la sociedad ha de resultar menos significativo.

Así, el presupuesto de gastos de la Diputación de Córdoba para el 2007, en términos per cápita, asciende a 327 €/habitante, una cifra que supone el 10% del gasto por habitante de la Junta de Andalucía (3.718 €/hab) y el 5% del gasto por habitante del Estado (6.600 €/hab.).

No obstante, la Diputación tiene una serie de competencias en materia de asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión, que acaba incidiendo en la orientación de las políticas municipales. La dirección de los planes provinciales de obras y servicios, el asesoramiento en la elaboración de planes urbanísticos, diseño de equipamientos municipales sociales, culturales y deportivos, etc. hace que la influencia de la Diputación Provincial exceda de su propio marco presupuestario y la incidencia directa del mismo sobre la población final de sus políticas.

Mención aparte nos merece, a priori, un análisis del presupuesto de ingresos de la Diputación, del que debemos destacar que:

- La Diputación de Córdoba carece de capacidad para desarrollar una política fiscal autónoma.
- No dispone de un sistema impositivo propio, salvo el recargo provincial sobre el IAE.
- Las tasas y los precios públicos son los únicos ingresos públicos sobre los que la Diputación tiene verdadera capacidad de gestión, los cuales no representan más del 10% del total de ingresos de la Diputación.

Es por ello que, en principio, nuestros esfuerzos vayan a centrarse en el análisis de los programas incluidos en el presupuesto de gastos.

Una iniciativa de presupuestos sensibles al género es un proceso a largo plazo y paulatino por naturaleza. Si bien hay mucho que aprender de las experiencias existentes, el éxito de esta iniciativa depende de que todos los niveles de la organización interesada en su implantación desarrollen y se apropien tanto de la metodología, como del fundamento político y de gestión que la impulsa y motiva.

El desarrollo y la aplicación de las diferentes herramientas de análisis e implementación de unos presupuestos sensibles al género habrán de estar fundamentadas en los mecanismos presupuestarios existentes en la organización para asegurar su sostenibilidad ya que, de otro modo, se corre el riesgo de plantearla como un proceso de presupuestación paralelo o alternativo que haría entrar en colapso el nuevo modelo en poco tiempo.

En el caso de la Diputación de Córdoba, este modelo es de corte típicamente administrativo-incrementalista⁸, en el cual existe una incipiente programación plurianual en el programa de inversiones y una imprecisa definición de los objetivos del programa de gobierno.

El proceso de elaboración del presupuesto anual se inicia a partir de la “Normas de elaboración del Presupuesto General de la Diputación” en las que se establecen las prioridades del gasto público, los límites cuantitativos del mismo, el calendario y tramitación.

La fase de elaboración y discusión del proyecto del presupuesto provincial no se enmarca en un proceso formal de planificación estratégica, sin que exista una evaluación de la eficacia en la consecución de los objetivos ni la eficiencia en la gestión de los fondos públicos provinciales. Es un presupuesto esencialmente formalista y sometido a un control de legalidad.

El enfoque de género deberá interiorizarse en todas las fases del ciclo presupuestario: preparación, elaboración, discusión, examen, aprobación, ejecución y control.

El instrumento clave para desarrollar documentos presupuestarios sensibles al género es desagregar el gasto proyectado en categorías relevantes al género e indicar dónde el gasto está específicamente destinado a reducir las desigualdades de género existentes. Parece limitante en este sentido, el hecho de que la Diputación no disponga, de manera inmediata, de los adecuados sistemas de información que permitan la elaboración, análisis y presentación de forma desagregada por sexo de todos los indicadores de ejecución asociados a programas de gastos de carácter finalista.

Por ello, se requiere que, al comienzo del proyecto, nos centremos en el diseño de herramientas, indicadores y estadísticas de usuarios/beneficiarios desagregados por sexo de los programas ejecutados por la Diputación Provincial. Además, la iniciativa requiere actuar sobre la organización de la Corporación estableciendo las bases sobre las que asentar una nueva

⁸ El procedimiento tradicional por excelencia de elaboración de los presupuestos públicos es la que el profesor WILDSVASKY dio en llamar “incrementalista”. Es una técnica simple que estima cada año los gastos en base a los aprobados en el ejercicio anterior. Ello supone que solamente se sometan a discusión los incrementos de gasto respecto al del año anterior. Se trata, en definitiva, de un sistema de presupuestación que permite controlar solamente la legalidad del gasto, pero no accede al análisis de los criterios de eficiencia, eficacia y economía. Razón que está en la base del abandono de esta técnica tradicional incrementalista.

metodología en la formulación y necesaria evaluación de políticas públicas, con el objetivo de garantizar su viabilidad a largo plazo, al mismo tiempo que parece evidente un planteamiento de mejora que incluya la incidencia sobre los sistemas de información que apoyan los procesos de gestión y de toma de decisión en los ámbitos técnico y político.

A diferencia de las Administraciones estatal y autonómica, la Diputación de Córdoba carece de una oficina estadística responsable de la elaboración de estadísticas locales “ad hoc” para la Entidad, por lo que no existen fuentes de información original (primarias) propias sobre la incidencia de las políticas públicas de la Diputación, ni sobre la realidad social del territorio sobre el que tiene competencias.

A pesar de la larga experiencia de la institución en la implantación de políticas institucionales de género⁹, en términos generales, el personal no encuentra una motivación específica para trabajar desde una cultura de la planificación y evaluación de políticas públicas, ni con la incorporación en éstas de la dimensión de género. Encontramos pues, que son elementos clave de la iniciativa que se presenta la formación en enfoque de género en toda la organización, así como la orientación de la cultura organizativa hacia un nuevo modelo de gestión pública, donde la evaluación y la planificación conformen el enfoque prioritario.

Además de la formación, la propia difusión de información relativa a la iniciativa es necesaria como parte de una estrategia de cambio. Es evidente que el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como vehículo de difusión de información, deben ser tenidas en cuenta para facilitar el acceso a la teoría, la metodología y la práctica existente sobre los presupuestos públicos con enfoque de género, además de incorporar a la estrategia la celebración de conferencias, jornadas, talleres de trabajo, etc.

Dotar al proyecto de la normativa necesaria no sólo le proporciona la cobertura institucional adecuada, sino que, además, permite hacer visible para el resto de la organización el respaldo político del mismo, haciendo explícita la inclusión del tema, con coherencia, en la “agenda política” e institucional. Las normas y su ámbito corporativo de aprobación, además, permiten asegurar la sostenibilidad del proyecto, que debe trascender el marco temporal habitual de una corporación local (4 años). Es pues esencial, trabajar también en la dotación de la norma adecuada para la cobertura del proyecto.

La ubicación o adscripción orgánica y/o funcional del proyecto va a marcar también la sostenibilidad del mismo. Es tradicional que las temáticas relacionadas con el género aparezcan dependientes de unidades, servicios, concejalías o delegaciones que no juegan un papel protagonista en las

⁹ Como se cita en 2.4.2, en el año 2001 se crea la Comisión Transversal de Género, integrada por representantes de todos los Departamentos y Servicios de la Diputación con el ánimo de incluir el género como materia transversal en todas las políticas públicas de la institución-

corporaciones locales ni están ubicadas en lugares prioritarios de los organigramas. En este sentido, la Delegación de Hacienda, por sus funciones y peso institucional, es la impulsora del proyecto y va a jugar un papel central en la implantación de un análisis de presupuesto sensible al género, por lo que incide de manera positiva en la ubicación institucional del proyecto.

Como instrumento de política económica particularmente innovador, el proyecto va a requerir el conocimiento, análisis y adaptación a la realidad de la Institución de las experiencias y herramientas existentes en distintos ámbitos, por lo que se destaca precisamente este análisis previo, entre las propuestas. De ahí que se plantee recibir los asesoramientos pertinentes sobre la metodología a emprender en enfoque de género, así como conocer la experiencia de otras administraciones. Muy especialmente se hace referencia a la experiencia de la Junta de Andalucía, por su carácter innovador en el ámbito nacional.

3.5 Análisis DAFO

Podemos recurrir al análisis DAFO con el objetivo de resumir la capacidad interna de la Organización y las oportunidades que nos ofrece el entorno para desarrollar esta nueva estrategia.

Mediante este análisis lograremos identificar y medir en una tabla los puntos fuertes y débiles de la Diputación de Córdoba, decidir cuáles son las variables o factores críticos de éxito y las oportunidades y amenazas que nos ofrece el entorno.

Una vez definidas las variables críticas de éxito se debe realizar un proceso de *benchmarking* o análisis de las mejores experiencias realizadas por otras administraciones públicas en este campo, proceso que nos puede llevar a identificar nuevas oportunidades.

MATRIZ DAFO:

Organización

Puntos Fuertes	Puntos Débiles
• Voluntad política • Normativa provincial • Experiencia en políticas de Igualdad • Innovación en el proceso presupuestario • Desarrollo propio de la tecnología principal.	• No hay dirección estratégica clara • Mayor carga de trabajo • Organización burocrática, no orientada a la ciudadanía. • Sistemas de Información propios inadecuados e insuficientes • Falta de formación y motivación del personal

Entorno

Amenazas	Oportunidades
• Trivialización • Diversidad de metodologías poco contrastadas • Incomprensión • Falta de definición clara de competencias provinciales en ámbitos esenciales de la vida de los ciudadanos.	• Unión Europea • Ley de Igualdad • Prioridad Gobierno de España y Andalucía • Apuesta por estadísticas de género: IEA e INE

A partir del diagnóstico de situación del entorno y la situación interna de la Diputación de Córdoba, deberíamos plantearnos, con carácter previo, una reflexión sobre la capacidad del modelo organizativo actual para afrontar el problema planteado o, por el contrario, si hemos de cuestionarlo y analizar otros posibles escenarios alternativos.

Para el citado análisis utilizaremos como instrumento de apoyo los denominados **Modelos de Orientación Estratégica**¹⁰, modelos ideales de desarrollo organizativo definidos a partir de la consideración de variables claves, definidas en forma de dilemas o dicotomías, que nos sirven de base para el diseño de distintos escenarios de desarrollo organizativo.

¹⁰ **Ramió, Carles.** *Estrategias de Cambio Organizativo*. Módulo 10 del VI Curso Dirección Pública Local. Madrid: INAP, 2007.

El análisis DAFO revela una serie de debilidades relacionadas con las capacidades y actitudes del personal, la disponibilidad de tecnologías adecuadas, cultura de la organización, ineficiencia de los procedimientos, debilidades de cuya consideración no alcanzamos a deducir esa variable clave que contribuya a definir diferentes escenarios de desarrollo organizativo.

No obstante, en relación al objetivo del Plan de Mejora planteado, y tras un proceso de análisis de las mejores experiencias realizadas por otras administraciones públicas en este campo, podríamos plantearnos, como ejercicio teórico, la identificación de una dicotomía o tensión organizativa importante, como es, la Unidad de la organización que debe asumir la responsabilidad del proyecto (Delegación de Igualdad frente a la Delegación de Hacienda).

A partir de este eje, podemos plantear un escenario organizativo alternativo perfectamente diferenciado, en el que la Delegación de Igualdad ostentaría importantes competencias sobre la priorización y evaluación de los programas presupuestarios y que conllevaría importantes transformaciones en el proceso de elaboración del Presupuesto.

Este modelo presentaría, a nuestro juicio, una serie de connotaciones negativas entre las que podemos señalar:

- La Delegación de Igualdad es una unidad especializada en políticas sectoriales con acciones positivas a favor de la mujer.
- Su liderazgo en el proyecto provocaría recelos en el resto de Delegaciones, que verían el riesgo de que la Delegación de Igualdad capitalice un mayor porcentaje de las partidas presupuestarias.
- Pone en riesgo el carácter transversal del proyecto.
- Se transmitirían dudas a la organización sobre el verdadero “propietario” del proceso de elaboración del presupuesto.
- La propia Delegación de Hacienda presentaría enormes resistencias al desarrollo de un nuevo modelo de elaboración del presupuesto en el que tendría que renunciar, o al menos compartir, competencias que ejerce en exclusividad.

Por tanto, estaríamos ante un modelo organizativo que restaría apoyo institucional al proyecto, poniendo en serio riesgo la viabilidad del mismo.

De hecho, las diferentes experiencias existentes en los ámbitos nacional e internacional llevan a la conclusión de que “el Ministerio de Finanzas/Tesoro

juega un papel central en la implantación de un análisis de presupuesto sensible al género”¹¹.

Por tanto, con objeto de favorecer la implementación del Plan de Mejora debemos optar por seguir un *enfoque productivista*, introduciendo de forma gradual mejoras puntuales que incrementen la eficacia y eficiencia del modelo actual.

A una conclusión similar llegamos si el diagnóstico interno y externo lo representamos gráficamente en una matriz DAFO, en cuyas columnas establecemos el análisis del entorno y por filas el diagnóstico de la organización.

A continuación, tras un proceso de reflexión con diferentes responsables técnicos de la Organización, ponderamos los diferentes elementos de la matriz con objeto de obtener un diagnóstico de la capacidad de la Entidad para superar las amenazas del entorno, o para aprovechar las oportunidades que éste nos brinda.

Para ello, asignaremos a cada uno de los elementos internos una valoración de 1 a 5 puntos en función del grado de influencia para ayudar a la entidad a superar las amenazas y aprovechar las oportunidades (puntos fuertes), o para obstruir el camino de la oportunidad o reforzar las amenazas del entorno (puntos débiles).

PUNTOS FUERTES		PUNTOS DÉBILES	
• Voluntad política	4	• No hay dirección estratégica clara	5
• Experiencia en políticas de Igualdad	3	• Organización burocrática, no orientada a la ciudadanía.	3
• Innovación en el proceso presupuestario	2	• Falta de formación y motivación del personal	3
• Desarrollo propio de la tecnología principal.	2	• Sistemas de Información propios inadecuados e insuficientes	4
• Normativa provincial	3	• Mayor carga de trabajo	3
	14		18

De donde podemos concluir que los puntos débiles pesan más que los fuertes.

¹¹ Budlender, Debbie; Sharp, Rhonda; Allen, Kerri [col.] *Como realizar un análisis de presupuesto sensible al género: investigaciones y prácticas contemporáneas*. [Londres]: Commonwealth Secretary, AusAID, [1998]. [en línea]. URL: <http://www.emakunde.es/actualidad/presupuestos/Manual.PDF>. [Fecha de consulta: 01/09/2007].

De igual modo, asignamos puntuación a los factores del entorno en función de su grado de incidencia sobre la organización:

AMENAZAS		OPORTUNIDADES	
• Trivialización	2	• Unión Europea	4
• Diversidad de metodologías poco contrastadas	4	• Ley de Igualdad	3
• Incomprensión	2	• Prioridad Gobierno de España y Andalucía	3
• Falta de definición clara de competencias provinciales en ámbitos esenciales de la vida de los ciudadanos.	3	• Apuesta por estadísticas de género: IEA e INE	4
	11		14

De donde se desprende que las oportunidades dominan sobre las amenazas.

En resumen, se puede concluir que a la Diputación de Córdoba se le plantean oportunidades que puede aprovechar para la implantación del Proyecto pero, sin embargo, carece de la preparación adecuada.

Por ello, la Diputación Córdoba deberá seguir **una estrategia de reorientación**¹², con un programa de acciones específicas que le permitan introducir los cambios necesarios para alcanzar sus objetivos.

¹² **Galofré, Albert.** *Planificación Estratégica y Control de Gestión*. VI Curso Dirección Pública Local. Madrid: INAP, 2007.

MATRIZ DAFO

		AMENAZAS				OPORTUNIDADES			
		Trivialización	Diversidad de metodologías poco contrastadas	Incomprensión	Definición competencias provinciales	Unión Europea	Ley igualdad	Prioridad Gobierno de España y Andalucía	Apuesta por estadísticas de género: IEA e INE
DÉBILES	No hay dirección estratégica clara	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA				ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN			
	Mayor carga de trabajo								
	Organización burocrática								
	Sistemas de Información inadecuados								
	Falta de formación y motivación del personal								
FUERTES	Voluntad política	ESTRATEGIAS DEFENSIVAS				ESTRATEGIAS OFENSIVAS			
	Normativa provincial								
	Experiencia en políticas de Igualdad								
	Innovación en el proceso presupuestario								
	Propiedad de la tecnología principal								

4 EL PLAN DE MEJORA

4.1 *Las herramientas que vamos a utilizar.*

El análisis presupuestario con perspectiva de género no deja de ser parte del proceso de planificación de la Organización, con una fase previa de análisis de la igualdad de género, examen de los objetivos e indicadores, formulación de mejores objetivos e indicadores con perspectiva de género, incluyéndose la asignación de recursos financieros, seguimiento y evaluación de “resultados” y reformulación de todo el proceso de nuevo¹³.

Por tanto, dado la trascendencia técnica y operativa que para toda la Organización tiene el Plan de Mejora, la metodología que utilizaremos para la implantación del mismo será la propia de la Planificación Estratégica.

Será necesario definir los objetivos estratégicos que pretendemos alcanzar, determinar las áreas claves de resultados, el establecimiento de los objetivos operativos o resultados finales que se quieren obtener, el conjunto de acciones y tareas que los miembros de la organización hemos de ejecutar y cómo hemos de ejecutarlas, proponiendo las estrategias adecuadas par su perfeccionamiento.

Pero no podemos olvidar que la finalidad perseguida con nuestro Plan de Mejora, no es otro que evaluar el impacto de políticas públicas de la Diputación de Córdoba en términos de género, desagregando el presupuesto general de acuerdo a su impacto sobre las mujeres y los hombres y, por ende, su contribución a la consecución del deseado objetivo de la equidad social.

El presupuesto se presenta, por tanto, como una valiosa herramienta en cualquier intento gubernamental para hacer transversal, de manera efectiva, el género en términos de política económica.

Como ya hemos dicho, el desarrollo y la aplicación de las diferentes herramientas para evaluar los impactos de las políticas públicas en términos de género deberán fundamentarse en los mecanismos presupuestarios existentes para asegurar su sostenibilidad.

Un análisis sectorial sensible al género requiere su adaptación a los mecanismos presupuestarios vigentes en el ámbito de aplicación, conocer cómo son formulados los presupuestos, las competencias de los diferentes “actores” en el proceso presupuestario, ajustarse a los tiempos y fases del ciclo presupuestario, la estructura de gastos e ingresos del presupuesto, las

¹³ **Schmitz, Catharina.** *Presupuestos con perspectiva de género en los países escandinavos: obstáculos, resultados y oportunidades* En: **Pazos, María.** *Política fiscal y género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, 2005.

competencias de la entidad objeto de análisis, la existencia de posibles restricciones presupuestarias, etc.

El presupuesto se convierte así en una segunda herramienta clave para la implantación de nuestro Plan, básico para apoyar la formulación de las políticas públicas, estableciendo prioridades en el proceso de asignación de recursos financieros, y caracterizado por su carácter transversal, lo que favorece la aplicación del denominado “mainstreaming” de género.

Para la Evaluación del Impacto de Género utilizaremos el modelo sueco denominado de las **Tres R**¹⁴.

Este método desarrollado por Getrud Aström, en cooperación con la Asociación Sueca de Gobiernos Locales, se ideó para revisar y analizar un sector o área desde una perspectiva de igualdad de sexos, con el objetivo de hacer la operación más equitativa.

Mediante la aplicación de este modelo se analizan tres áreas: representación, recursos y realidades. Desde un análisis cuantitativo de representación y recursos se recibe una base de estadísticas para analizar las realidades.

Representación:

La representación de la operación se supervisará en todos los niveles y departamentos de la organización ¿Cuántas mujeres y cuantos hombres hay en el nivel de gestión, empleados etc.?

Recursos:

La asignación de recursos (dinero, espacio, tiempo) en la operación se supervisa según la distribución entre hombres y mujeres.

Realidades:

Los resultados procedentes de la representación y de los recursos se analizan para ilustrar normas, los valores y las evaluaciones de calidad que dirigen la operación.

¹⁴ **Alslev Christensen, T.** Igualdad y Finanzas Públicas: Documento de debate sobre presupuestos sensibles al género. [Copenhague]: [s.n.], 2005. [Versión electrónica. [en línea]. URL: <http://www.juntadeandalucia.es/economiay hacienda/servicios/genero/documentacion/SCHMITZ.pdf>. [Fecha de consulta: 15/09/2007]

En el ámbito nacional, una adaptación del citado modelo lo podemos encontrar en el *Informe de de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2007*¹⁵, que se estructura en tres grandes áreas:

- La Igualdad en Realidad
- Los Recursos Humanos
- Los resultados Presupuestarios.

Examinadas las diferentes experiencias a nivel internacional y nacional, y dada nuestra realidad geográfica, jurídica y política, consideramos que nuestro proyecto será mas eficaz si seguimos una metodología similar a la que está desarrollando la Junta de Andalucía, con las adaptaciones necesarias a las características propias de nuestra organización y ámbito competencial.

Entre las razones que nos han inclinado por esta opción, podemos señalar:

- Es necesario que utilicemos un método homogéneo para la medición del problema en una misma realidad geográfica y social.
- Debemos normalizar una metodología que facilite la implantación del proyecto en las diferentes administraciones públicas locales de la provincia.
- El modelo desarrollado por la Junta de Andalucía permite aportar ciertos resultados a corto plazo.
- Las ventajas que reportan las experiencias y asesoramiento de la Junta de Andalucía en el proceso.
- La posibilidad de diseñar políticas conjuntas que potencien su impacto.

Creación del Equipo de Mejora.

Deseamos poner en marcha un proyecto de mejora con vocación de permanencia y con un carácter transversal.

La ejecución del proyecto se desarrollará siguiendo el modelo de organización funcional de la Entidad. La Diputación de Córdoba está organizada en Servicios y Departamentos, siguiendo el modelo de división

¹⁵ Junta de Andalucía. Informe de evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2007. [en línea]. URL: <http://www.juntadeandalucia.es/economiay hacienda/servicios/genero/informe/informe2007/informe2007.htm> [Fecha de consulta: 09/06/07]

mixto servicios-funciones. Los servicios se prestan mediante la colaboración e interacción de los distintos departamentos, cada uno especializado en un ámbito funcional.

En esta Organización, el Servicio de Hacienda es el responsable de impulsar y coordinar el proceso presupuestario, elaborando el proyecto de Presupuesto General que ha de ser sometido a la aprobación del Pleno de la Corporación.

Será necesaria la creación de un **Equipo de Mejora** integrado por representantes de los diferentes Departamentos y Servicios de la Entidad con responsabilidad en la formulación y ejecución de políticas públicas. Por tanto, la representación de los diferentes Departamentos y Servicios deberá realizarse al más alto nivel.

Al frente del citado Equipo estará la Diputada Delegada de Hacienda, máxima responsable del proceso presupuestario y garante del respaldo político al proyecto.

El modelo de organización funcional evita modificaciones en la organización interna de los Departamentos, en la asignación de sus recursos humanos, respetando los procesos habituales de trabajo, e incorporando el nuevo enfoque.

Mantiene un principio de gestión clásico como es el principio de unidad de dirección. Los integrantes del equipo de mejora tienen un único superior jerárquico.

No exige una dotación adicional de recursos humanos, por lo que el desarrollo del proyecto no requiere unos costes adicionales significativos.

Desde este punto de vista, se trata de un modelo eficiente que permitiría alcanzar los objetivos planteados con unos costes muy reducidos.

Cada una de las personas integrantes del grupo aporta al proyecto, desde su ámbito funcional, su alta especialización y experiencia, simplificando el proceso de formación del grupo, ya que cada uno de ellos desempeña tareas muy concretas.

Es un modelo más flexible en la utilización del personal, que puede estar asignado de forma simultánea a su actividad propia del Departamento y a la actividad específica dentro del proyecto.

La participación de los responsables de los diferentes departamentos favorecerá su complicidad con el proyecto y facilitará su implantación en los modelos de funcionamiento de la organización, lo que garantizará su sostenibilidad a medio y largo plazo.

Este modelo ofrece un control de la dirección de la organización, responsable de la toma de decisiones y con una visión transversal del conjunto de servicios que se prestan a la ciudadanía.

Somos conscientes de que este modelo adolece de diversos inconvenientes que ponen en riesgo el éxito del proyecto. Entre ellos, hemos reconocido:

- Las personas destinadas al proyecto reciben una carga adicional de trabajo que puede no ser aceptada de buen grado, si no se acompaña de una adecuada estrategia de motivación.
- El proyecto puede suscitar reticencias en algunos responsables de los Departamentos que pueden bloquearlo, orientando las prioridades de la unidad hacia las tareas tradicionales más vinculadas a los objetivos parciales y concretos de su Departamento.
- El éxito del proyecto está muy vinculado a la capacidad de presión-persuasión que desde el Servicio de Hacienda se pueda realizar sobre los jefes de Servicios y Departamentos.
- El modelo requiere una gran dedicación a la tarea de supervisión del proyecto que quedaría en manos del Jefe del Servicio de Hacienda, quien posiblemente no disponga del tiempo de dedicación necesario ya que debe destinar gran parte de sus capacidades a las tareas propias de dirección y control del propio Servicio de Hacienda.

Para minimizar estos riesgos se creará en el Servicio de Hacienda una Unidad de Presupuesto e Igualdad de Género, integrada por un Técnico superior, responsable de la Unidad, un técnico medio y un administrativo. Sus funciones serán la de impulsar la ejecución del proyecto, selección de fuentes de información pertinentes, crear los repositorios adecuados de documentación, datos e información, elaborar estadísticas, coordinar las actividades del Equipo de Mejora y asesorar en materia de presupuestos y análisis de género.

Para ello se reestructurará la actual Oficina de Información Presupuestaria existente en el organigrama, dotándola de nuevas funciones, reasignándole efectivos personales procedentes del propio Servicio de Hacienda e incorporando dos nuevos puestos de trabajo.

4.2 El Plan de Mejora

Realizado el diagnóstico de la Organización y definido el problema que queremos resolver, el Equipo de Mejora debe llevar a cabo un proceso de planificación estratégica para un horizonte temporal de tres años.

4.2.1 Objetivos estratégicos

- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con objeto de promover la igualdad de género en el plazo de dos años (anualidades 2008-2009, ambas inclusive).

El fin de este objetivo es incorporar el enfoque de género, de manera transversal, en todos los programas y políticas de la institución para asegurar una asignación más equitativa de los recursos públicos provinciales entre hombres y mujeres de la provincia.

Hacer transversal esta perspectiva es incluirla en todas las etapas del proceso presupuestario, desde el diseño y formulación de programas de gasto, pasando por su fase de presupuestación, ejecución y evaluación de resultados.

Con ello se pretende:

- Determinar si el gasto público promueve la igualdad de género y si los compromisos políticos por la equidad se traducen en compromisos presupuestarios.
- Reorganizar las prioridades de los recursos públicos hacia patrones más equitativos y eficientes.
- Analizar como las asignaciones presupuestarias afectan a las oportunidades sociales y económicas de hombres y mujeres y corregirlas para que incidan siempre de forma positiva y equitativa.
- Se persigue obtener por un lado un informe de evaluación desde la perspectiva de género del presupuesto de la Diputación que permita convertirlo en una herramienta de ejecución política equitativa y por otro, mejorar la eficiencia y eficacia de los programas de gasto presupuestarios.

- Mejorar los sistemas de información de la organización, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación en general, con especial atención a los de género, en el plazo de dos años (anualidades 2009-2010, ambas inclusive).

La finalidad es evaluar la capacidad de los sistemas de información que soportan la gestión de los diferentes programas de gasto con objeto de proporcionar la información necesaria para el desarrollo de los objetivos anteriormente descritos.

Se persigue revelar las lagunas de los sistemas de información en los distintos niveles (gestión, software y hardware) de la organización, utilizando como motivación la iniciativa del Análisis del Impacto de Género del Presupuesto de la Entidad. Su integración con el resto de objetivos, es vital para facilitar la evaluación a medio plazo de la actividad de la organización en todas sus dimensiones, no sólo desde el impacto de género.

Es esencial disponer de información y la única manera de hacerlo eficientemente, es aplicar una adecuada gestión integral de la información que se maneja en la organización.

4.2.2 Áreas Claves de Resultados

Para el éxito de la implantación del Plan de mejora se consideran fundamentales las siguientes áreas:

Recursos Humanos

Se requiere un cambio en el diseño de las políticas públicas, mayor participación en el proceso de elaboración presupuestaria, un esfuerzo adicional en el diseño y recogida de información sobre el uso y beneficiarios de los servicios públicos, etc. Para ello, necesitamos personal adecuadamente formado, motivado y comprometido con los objetivos del proyecto.

Recursos Materiales.

En esta área incluimos los necesarios medios materiales, especialmente software, que nos permitan desarrollar procesos de obtención y puesta en valor de información, esencial para la evaluación del proyecto. A ello hemos de añadir el asesoramiento externo, tanto en diseño de políticas públicas como en análisis de género.

Área Institucional.

La estrategia elegida debe ser políticamente sostenible. Es esencial la fuerte e inequívoca voluntad del Equipo de Gobierno de la Institución Provincial para el desarrollo de un nuevo modelo de gestión pública basado en la planificación, la evaluación, la transparencia y el servicio a la ciudadanía.

4.2.3 Objetivos Operativos y Planes de Acción.

Objetivo Estratégico 1

- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario, reestructurando la asignación de ingresos y gastos, con objeto de promover la igualdad de género, en el plazo de dos años (anualidades 2008-2009, ambas inclusive).

Objetivo Operativo 1.1.-Crear la Unidad de Presupuestos e Igualdad de Género en el ejercicio de 2008.

Tomando como base la actual Oficina de Información Presupuestaria se trataría de modificar tanto la dotación de personal como las funciones de la misma.

Sus nuevas funciones serán las de asesorar a los demás Departamentos sobre técnicas de elaboración de presupuestos, diseño de programas de gasto, sistemas de seguimiento y evaluación, confección de instrumentos de recogida de datos, diseño de herramientas para el almacenamiento y tratamiento de la información y análisis de género de políticas públicas.

Para cumplir con el presente objetivo, se plantean las siguientes acciones:

Acción 1.1.1 Modificar el organigrama del Servicio de Hacienda, redefiniendo las funciones y denominación de la actual Oficina de Información Presupuestaria, que pasaría a denominarse Unidad de Presupuestos y Género.

Esta Unidad debe dotarse con un mínimo de cuatro personas por lo que será necesaria la creación de dos nuevos puestos de trabajo (un titulado superior y un titulado medio). Esta acción deberá realizarse en el mes de diciembre de 2007 con motivo de la aprobación del Presupuesto para 2008 y la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

Acción 1.1.2 Desarrollar a lo largo de 2008 el proceso selectivo para la provisión de los nuevos puestos de trabajo adscritos a Unidad de Presupuestos y Género (un técnico superior de grupo A y un técnico medio de grupo B), en el plazo máximo de 6 meses, desde el 1-1-2008 hasta el 30-6-2008.

Acción 1.1.3 Formar al personal de la Unidad de Presupuestos y Género en técnicas de gestión pública (planificación, programación, presupuestos por programas etc.), sistemas de información, así como en evaluación de políticas públicas desde una dimensión de género. Estas acciones de formación deberán realizarse a lo largo del segundo semestre de 2008.

Acción 1.1.4 Dotar a la Unidad de Presupuestos y Género, en el primer semestre de 2008, de los recursos materiales necesarios para su funcionamiento (mobiliario, equipos informáticos, espacio físico).

Objetivo Operativo 1.2.- Desarrollar un nuevo modelo presupuestario orientado a mejorar la eficacia, la eficiencia y la economía del gasto público a lo largo del 2008.

La finalidad del presente objetivo es analizar el proceso de elaboración de los diferentes programas y planes de actuación por parte de los Departamentos y Servicios de la Corporación e introducir mejoras en el análisis y evaluación durante toda la vida de los proyectos.

Este análisis debe incluir la recopilación de información cualitativa y cuantitativa relevante sobre los programas de gasto que conforman el presupuesto de Diputación, debiéndose obtener un informe final para cada departamento o servicio, que refleje en qué medida cada programa de gasto cumple con los requisitos básicos de planificación estratégica: definición de objetivos, control de la ejecución, definición de indicadores y evaluación de la eficiencia y eficacia del programa, así como las correspondientes propuestas de mejora.

Las acciones previstas para el desarrollo de este nuevo modelo presupuestario serían:

Acciones 1.2.1 Reformular las Normas de Elaboración del Presupuesto con el objeto de trasladar a los diferentes Centros Gestores (Servicios y Departamentos) las instrucciones necesarias, para que elaboren sus propuestas presupuestarias sobre una metodología basada en el diseño de programas de gasto (objetivos, actividades, indicadores y previsiones), debidamente priorizados y en coherencia con el programa político del equipo de gobierno. Estas modificaciones deberán redactarse por el Servicio de Hacienda en el segundo trimestre de 2008, para su aplicación en la elaboración del presupuesto para 2009.

Acción 1.2.2 Normalizar los Modelos y Fichas de elaboración de las propuestas presupuestarias de los Centros Gestores, para que su contenido se ajuste a los requerimientos marcados en las Normas de Elaboración del Presupuesto y se permita el tratamiento automatizado de la información generada desde los Centros Gestores. El responsable de esta actuación será el Servicio de Hacienda que deberá ejecutarla en el segundo trimestre de 2008.

Acción 1.2.3 Diseñar un programa de formación dirigido al personal técnico de los Centros Gestores sobre nuevos modelos de gestión pública. El programa se estructurará en varios módulos a lo largo del periodo comprendido entre los meses de mayo de 2008 a septiembre de 2008.

Acción 1.2.4 Desarrollar en el primer semestre de 2008 una aplicación informática en un entorno web que permita a los distintos Centros Gestores, de forma descentralizada, incorporar al Sistema de Información Presupuestario-Contable-Financiero sus propias propuestas presupuestarias.

Integrar en un único Sistema tanto la información sobre los objetivos marcados, actuaciones e indicadores, como la procedente de la ejecución real de estas políticas, hará que los Centros Gestores se sientan partícipes y corresponsables del proyecto de presupuesto y les facilitará el control de ejecución y evaluación de los diferentes programas presupuestarios.

El plazo necesario para la completa ejecución de la acción (fase de análisis, programación e implantación) será de dos meses y deberá estar finalizada antes del 30 de junio de 2008.

Ello permitirá impulsar la descentralización del proceso de elaboración del presupuesto provincial.

Objetivo Operativo 1.3 Implantar el Modelo de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación en el año 2008.

Con este objetivo se pretende diseñar una metodología propia, que nos permita sentar las bases para elaborar un informe de evaluación del impacto de género del presupuesto de la Diputación de Córdoba.

De acuerdo con la metodología del modelo sueco de las Tres R, podemos estructurar las diferentes acciones que nos permitirán culminar con la elaboración de un informe que se incorpore como anexo al presupuesto de la Entidad, en el que se recoja un análisis de impacto de género de las principales políticas públicas de la Corporación Provincial.

Acción 1.3.1 Estudiar la Realidad de la provincia de Córdoba desde la perspectiva de la igualdad de hombres y mujeres. Este análisis se elaborará por la Unidad de Presupuestos y Género de la Diputación entre los meses de julio y octubre de 2008.

El estudio utilizará como guía los indicadores de desarrollo relativos al género de Naciones Unidas¹⁶, poniendo de manifiesto la posición del hombre y la mujer en esperanza de vida, educación, empleo, participación en la vida social, económica y política de la provincia de Córdoba.

Para ello, será básica la información y series estadísticas desagregadas por sexo existentes a nivel provincial en los diferentes organismos públicos (Instituto Nacional de Estadística, Instituto Estadística de Andalucía etc.). A ello, se unirán las series estadísticas propias que se elaboren en la Unidad con la información suministrada por diferentes Asociaciones e Instituciones de carácter local (ver estructura del informe en anexo IV).

Acción 1.3.2. Elaborar un análisis de la Representación, es decir, de la participación de hombres y mujeres en los diferentes niveles y departamentos de la Diputación. ¿Cuántas mujeres y hombres hay en el nivel de gestión, puestos directivos, en la toma de decisiones etc.? (Capítulo I de Personal).

Para su desarrollo será necesaria la actuación conjunta del Departamento de Recursos Humanos y de la Unidad de Presupuesto y Género del Servicio de Hacienda.

Este estudio se realizará entre los meses de octubre y diciembre de 2008 y, en principio, abarcará la plantilla presupuestaria de la Entidad. En una segunda fase, el análisis se ampliará al personal de los organismos autónomos y empresas provinciales de la Diputación (ver estructura del informe en anexo V).

Acción 1.3.3 Crear la Comisión Evaluadora del Impacto de Género en mayo de 2008.

Con objeto de hacer explícita la inclusión del Proyecto en la agenda política de la institución, la Comisión estará presidida por la Diputada Delegada de Hacienda, quedará integrada inicialmente con los miembros del equipo de mejora al que se irán incorporando el resto de responsables técnicos de

¹⁶ Naciones Unidas. *Informe de Desarrollo Humano 2006*. URL: http://hdr.undp.org/en/media/09-table_es.pdf. [en línea]. [Fecha de consulta: 14/09/2007].

Servicios y Departamentos de la Diputación. La composición de la Comisión deberá ser paritaria.

Esta Comisión será la encargada de seleccionar los programas presupuestarios que serán analizados desde una perspectiva de género, priorizando aquellos especialmente comprometidos con la eliminación de desigualdades por razón de género, reflejando las acciones y los resultados en términos de distribución de recursos.¹⁷

Será la responsable de formular el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto.

La Comisión deberá crearse en mayo de 2008 por acuerdo del Pleno de la Diputación, y celebrar su primera sesión constitutiva en junio de 2008.

Acción 1.3.4 Incluir en las Normas para la elaboración del Presupuesto General de la Diputación Provincial para el ejercicio 2009, diversas directrices que permitan valorar el impacto de género. Estas modificaciones deberán elaborarse en los meses de abril y mayo de 2008.

Entre las prioridades que orienten la elaboración del presupuesto, se recogerá la apuesta decidida por aquellas políticas que promuevan la igualdad de género como requisito imprescindible para un desarrollo equilibrado y sostenido de nuestra sociedad.

Se deben marcar directrices concretas sobre la observación de la igualdad en el proceso presupuestario, en todos los documentos que guíen el trabajo presupuestario, se exigirá la elaboración, análisis y presentación de forma desagregada por sexo, de todos los indicadores de ejecución asociados a programas de gastos de carácter finalista.

Acción 1.3.5 Crear en el segundo trimestre de 2008 un espacio web de acceso restringido, con información relevante sobre el proceso metodológico del proyecto.

A dicho espacio se irán incorporando documentos de trabajo, bibliografía, ejemplos de buenas prácticas, actas y propuestas del equipo de mejora, material de las diferentes jornadas de formación y sensibilización etc.

Se convertirá en un punto de encuentro y apoyo para cuantas iniciativas y sugerencias se planteen por los miembros de la organización.

¹⁷ Ver Guía para la Evaluación de Género de la UE. [Luxemburgo]: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1997. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_es.pdf [en línea]. [Fecha de consulta: 10/09/2007]

Acción 1.3.6 Contratar asistencia técnica externa para la implantación, el seguimiento y evaluación del impacto de género en el presupuesto de la Diputación.

En el proceso de diseño e implantación del modelo de evaluación de impacto de género se requiere el asesoramiento y la orientación de expertos en temas de género y evaluación de políticas públicas.

La consultora externa, en colaboración con el equipo de mejora, elaborará la propuesta metodológica a lo largo del segundo semestre de 2008.

Objetivo Operativo 1.4 Analizar el Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación para el ejercicio 2010.

Con este objetivo se pretende elaborar, en el segundo semestre de 2009, un informe de evaluación del impacto de género del Presupuesto de la Diputación de Córdoba para 2010.

Acción 1.4.1 Diseñar un programa de formación dirigido al personal técnico de los diferentes Centros Gestores, sobre metodología del análisis con perspectiva de género y formulación de políticas públicas, que será impartido en los meses de enero y febrero de 2009.

Este debe ser diseñado a la medida de las necesidades de los empleados públicos de los distintos niveles, dando una formación específica en línea con sus funciones y responsabilidades.

Acción 1.4.2 Seleccionar un grupo de programas significativos para la aplicación de herramientas, indicadores y estadísticas en el marco de la Comisión Evaluadora.

Como experiencia piloto, la Comisión seleccionará, en reunión celebrada al efecto, aquellos programas de gasto presupuestarios cuya relevancia de género es significativa, o tienen un claro interés político y que por su naturaleza son más proclives a ser analizados con una perspectiva de género, experiencia que se desarrollará en el primer cuatrimestre de 2009.

Se analizará un reducido número de programas presupuestarios desarrollados por las Áreas de Bienestar Social, Cultura, Juventud y Desarrollo Económico.

En esta primera fase, a su vez, se examinará el Plan Estratégico de Subvenciones y las ordenanzas reguladoras de las mismas, con objeto de incentivar la incorporación de la mujer a las diferentes entidades solicitantes y su presencia en los órganos de dirección de las mismas.

Se examinarán los objetivos de los citados programas, la incorporación de indicadores de género, la disponibilidad de información sobre el impacto de los mismos en los hombres y mujeres de la provincia, la incorporación, si procede, de medidas correctoras para corregir la desigualdad, etc.

Para su análisis será necesaria la aplicación de una metodología propia, adaptada a las características de la organización, las peculiaridades de nuestro proceso presupuestario y la disponibilidad de información desagregada por sexo, para lo cual se requiere el apoyo de asesoramiento externo (Acción 1.3.6.)

Acción 1.4.3 Recopilar, estudiar y sistematizar la información disponible sobre usuarios/beneficiarios de los programas de gasto presupuestarios seleccionados, para la elaboración de series estadísticas propias. Esta actuación se desarrollará de forma paralela a la acción anterior en el primer cuatrimestre de 2009.

Acción 1.4.4 Analizar los recursos económicos y su distribución entre hombres y mujeres

La finalidad es integrar la perspectiva de género e igualdad en el proceso presupuestario para las diferentes políticas públicas de Diputación, al introducir el análisis desde dicha perspectiva y fijar objetivos e indicadores de igualdad de género en todas las áreas políticas, reflejando las acciones y resultados obtenidos en cuanto a la utilización y distribución de los recursos (dinero, tiempo y espacio).

Es una acción que será desarrollada en el periodo comprendido entre los meses de mayo y septiembre de 2009, coincidente con el periodo de elaboración, por parte de los diferentes Centros Gestores, de sus propuestas presupuestarias para el ejercicio 2010.

La experiencia obtenida en la ejecución de las acciones 1.4.1, 1.4.2 y 1.4.3 nos permitirá redefinir los programas de gasto, las herramientas de análisis, los sistemas de recogida de datos y la fijación de indicadores.

Sobre estas bases, ampliaremos nuestro análisis a otras áreas políticas de tal modo que podamos extender el estudio a un conjunto de programas presupuestarios que supongan, al menos, un 25 por ciento del presupuesto de la Diputación.

Es un trabajo que corresponde esencialmente a los responsables de los Centros Gestores, encargados del diseño y ejecución de los diferentes programas presupuestarios.

Con ello, estaríamos en condiciones de elaborar el tercer gran apartado del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación.

Acción 1.4.5 Elaborar el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación de Córdoba para el año 2010, en el mes de octubre de 2009.

Una vez que disponemos de la evaluación del impacto de género de un número significativo de programas presupuestarios, fijado en la acción anterior

en al menos el 25% del presupuesto de gastos de la Entidad, la Comisión de Evaluación del Impacto de Género tendrá los elementos necesarios para emitir un **Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación**, que seguirá una estructura similar al adoptado por la Junta de Andalucía, con tres grandes áreas de análisis:

- Realidad
- Representación
- Recursos

Acción 1.4.6 Diseñar un programa de divulgación y sensibilización dirigido a los cargos electos de los municipios de la provincia, representantes de movimientos ciudadanos y agentes sociales, para el mes de octubre de 2009.

El presupuesto de la Diputación y, por ende, el informe de evaluación de impacto de género que lo acompañe, ha de ser dictaminado por diferentes órganos participativos (Consejo de Alcaldes, Consejo de Participación Ciudadana y Consejo Económico Social) que han de contemplar y valorar la perspectiva de género, con carácter transversal, en sus aportaciones al documento presupuestario.

Acción 1.4.7 Difundir el proyecto entre políticos y técnicos de nivel superior de los ayuntamientos de la provincia en los meses de noviembre y diciembre de 2009.

La finalidad es incorporar de forma paulatina a esta experiencia a todos los municipios de la provincia.

Necesitamos su colaboración y creciente implicación en el proyecto, para potenciar el impacto de las diferentes actuaciones en los hombres y mujeres de la provincia.

Muchas de las políticas y programas se diseñan y realizan de forma conjunta con los municipios (planes provinciales de obras y servicios, programas provinciales de atención a la tercera edad, culturales, deportivos etc.), por lo que es esencial su colaboración para obtener información sobre la realidad social, económica y política del municipio, los beneficiarios y usos de los programas y espacios públicos, así como sobre las necesidades de los hombres y mujeres de nuestros pueblos.

Acción 1.4.8 Difundir el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación, en el mes de diciembre de 2009, una vez aprobado el proyecto de Presupuesto General de la Diputación de Córdoba para el ejercicio 2010.

El informe de Evaluación se incorpora al expediente del Presupuesto general como un Anexo del mismo, por lo que gozará de los mecanismos de publicidad previstos en la normativa vigente para el Presupuesto

No obstante, se ha de desarrollar una acción específica que propicie la mayor difusión del mismo entre la ciudadanía, como modelo de transparencia de la acción pública.

El informe se editará junto con el presupuesto y se distribuirá entre responsables políticos de las diferentes administraciones públicas, dirigentes y representantes de los agentes sociales y económicos de la provincia.

Se han de editar dípticos con un resumen del mismo que se pondrá a disposición de los ciudadanos en las oficinas de atención a la ciudadanía de la Diputación y de los Ayuntamientos de la provincia.

En colaboración con las Delegaciones de Igualdad y de Participación Ciudadana de la Diputación se organizarán jornadas de difusión y debate con el movimiento asociativo de la provincia.

Se habilitará un espacio propio en la página web de la Diputación.

Objetivo Estratégico nº 2

- Mejorar los sistemas de información de la organización, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación en general, con especial atención a los de género, en el plazo de dos años (anualidades 2009-2010).

El alcance y contenido de la iniciativa de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto, necesita una adaptación a la propuesta política que la enmarca pero es innegable que el análisis de la información y datos desagregados por sexo para la auditoria de los programas de gasto, es esencial.

La materia prima de este análisis, los datos desagregados por sexo, sin embargo, resulta ser más difícil de conseguir de lo esperado. Los datos relevantes no siempre están disponibles, o son difícilmente comparables, o recuperables para el ámbito geográfico específico que interesa a cada programa o incluso, en un ámbito interno, bien no se generan los datos o bien los sistemas de información que soportan los procesos de toma de decisiones y de gestión de los programas no están preparados para proporcionarlos.

Gracias a la metodología de análisis propuesta para el desarrollo de las acciones descritas en los objetivos anteriores de este plan, la Diputación va a obtener, entre otros resultados, información desagregada suficiente sobre los programas de gasto de los Servicios y Departamentos que aportarán también información sobre la “infra” e “infoestructura” de los departamentos, lo que nos va a permitir evaluar la capacidad de los sistemas de información utilizados para la gestión de los programas de gasto en las unidades administrativas y,

así, proponer una mejora tanto en los procesos de gestión de la información como en la infraestructura (hardware y software) que soporta la misma.

De forma paralela a las anteriores, las acciones propuestas en este objetivo deben revelar las lagunas en los sistemas de información a estos tres niveles (gestión, software y hardware) de la organización, utilizando como motivación para el análisis la iniciativa objeto del Plan de Mejora.

Su integración con el resto de objetivos y acciones que se proponen, es esencial para facilitar la evaluación a medio largo plazo de la actividad de la organización, no sólo desde la perspectiva de género, hilo conductor y excusa para el cambio propuesto, sino a un nivel más general. La única forma posible para medir un progreso futuro, es tener información y la manera de hacerlo eficientemente, es aplicar una adecuada gestión integral de la información que se maneja en la organización.

Objetivo Operativo 2.1 Evaluar los Programas de Gasto, desde la perspectiva de la gestión de la información que utilizan y generan, en el año 2009.

Acción 2.1.1 Auditar los sistemas de información actuales que soportan la gestión de los programas de gasto de la Diputación, con detalles sobre flujos de información, usuarios, tecnologías y soportes de la información.

Se desea obtener un “mapa de recursos de la información” en la organización, que represente gráficamente los programas de gasto y los vincule a los recursos de información que utiliza y necesita, haciendo visibles: las relaciones que existen entre ellos, los recursos básicos, de qué manera se usan y dónde se encuentran, cómo interactúan, quién los utiliza, quién los produce, cuáles son las lagunas y duplicidades de información que existen, los soportes en que se genera y usa, etc.

Esta acción se realizará en el segundo semestre de 2009, una vez diseñado el modelo de evaluación del impacto de género del presupuesto de la Entidad.

Acción 2.1.2 Elaborar en diciembre de 2009 un informe de evaluación de los programas de gasto del presupuesto desde la perspectiva de la gestión de información, con detalles relativos a la oportunidad del uso eficiente y eficaz de la información para cada programa, atributos necesarios, coste de obtención de los mismos, fiabilidad de las fuentes, ejemplos y propuestas de cambio.

Este proceso requiere conocer previamente los sistemas de indicadores que deseamos poner en marcha con objeto de analizar los atributos que nos suministra el sistema actual y cuales son necesarios incorporar al mismo.

Objetivo Operativo 2.2 Implantar un nuevo Sistema de Gestión de la Información en la Diputación de Córdoba en el año 2010 (SIGICOR).

Acción 2.2.1 Mejorar los sistemas de información actuales, adaptándolos a los nuevos atributos definidos en la fase anterior (acciones 2.1.1 y 2.1.2), en el primer semestre de 2010.

Las necesidades reflejadas en las acciones 2.1.1. y 2.1.2, van a proporcionar información suficiente sobre los sistemas de gestión y de apoyo a la toma de decisiones de la organización, como para plantearse una modificación paulatina de los mismos en los aspectos relevantes para el proyecto.

El nuevo diseño de los sistemas de información, debe dotarlos de la flexibilidad necesaria que permita la incorporación de nuevos atributos demandados por un sistema de indicadores dinámico y en continua evolución.

Este proceso de “reingeniería” de los sistemas de información actuales, desarrollado en sus fases de análisis, programación e implantación, se ejecutará en el primer semestre de 2010.

Acciones 2.2.2.- Integrar las herramientas tecnológicas existentes y modificadas bajo un nuevo sistema de gestión de la información en el año 2010.

Rediseñados los sistemas de información actuales, debemos crear un nuevo sistema que gestione datos, información y conocimiento tanto de ámbito interno como externo (INE, IEA, etc.).

Actualmente, la base está compuesta, como en otras organizaciones, por un habitual sistema de gestión de bases de datos que proporciona acceso a datos estructurados y, en menor medida, a información elaborada; principalmente interna, procedente del nivel de gestión de la organización.

El nuevo sistema estará integrado por dos módulos:

- Módulo de gestión de la información procedente tanto de fuentes internas como externas. Deberá ejecutarse en los primeros nueve meses de 2010.
- Módulo en entorno web para la publicación de la información. Su ejecución se realizará en el último trimestre de 2010.

4.3 La implantación del Plan de Mejora.

Una cuestión previa a la puesta en marcha de cualquier proyecto de mejora, es determinar la disponibilidad de los recursos necesarios para su implantación (personales, materiales, etc.) y los costes económicos que tendrá que asumir la Organización con objeto de valorar la viabilidad económica del mismo.

Asimismo será necesario elaborar un calendario de trabajo que nos permita ordenar en el tiempo el conjunto de acciones y actividades, a fin de obtener una previsión del plazo de duración de proyecto.

4.3.1 Los Costes Económicos del Plan de Mejora.

Con carácter previo hemos de subrayar que la Diputación de Córdoba carece de un adecuado sistema de contabilización de costes. Por consiguiente, no se dispone de la información y de procedimientos estandarizados para calcular el coste derivado de determinados consumos internos, por lo que nos será muy difícil reflejar una estimación de todos los costes en los que incurrirá la organización durante la implantación del Plan de Mejora.

Además, le otorgaremos la consideración de coste a todo aquel gasto que requiera la oportuna dotación presupuestaria para financiarlo, incluyendo la inversión en medios materiales e inmovilizado inmaterial.

La estimación de los costes para cada una de las acciones previstas nos permitirá discernir entre los recursos ya disponibles en la Organización, y que serán utilizados en el proyecto (costes internos), frente a aquellos que han de ser objeto de contratación externa, para los que será necesario efectuar las correspondientes consignaciones de crédito en los presupuestos referidos a los años de implantación del Plan con, objeto de no poner en riesgo el éxito del mismo (costes externos).

Hemos de señalar que parte de las acciones descritas en el Plan tienen un carácter puntual, asociadas a la fase de implantación, por lo que los costes asociados a las mismas no se integrarán en la estructura de costes de la organización (acciones de formación, consultoría, elaboración de aplicaciones informáticas, etc.)

Estamos ante un proyecto a largo plazo, cuya sostenibilidad será posible en la medida que las diferentes acciones se vayan integrando en el trabajo diario de la Organización, consiguiendo modificar tanto las actitudes como las aptitudes de las personas involucradas en el mismo.

Por tanto, consideramos que los costes originados por la creación de la Unidad de Presupuestos e Igualdad serán los únicos asociados al Plan que pasarán a formar parte de la estructura de costes de la Diputación.

Bajo estas premisas, se ha obtenido una estimación de los costes en los que incurrirá la Organización para implantar el plan de mejora, cuyo resumen por cada uno de los objetivos se refleja a continuación¹⁸:

¹⁸ Información más detallada sobre los costes desglosados para cada una de las acciones previstas figura en el anexo VI.

RESUMEN DE COSTES POR OBJETIVOS Y AÑOS

Objetivo Estratégico nº 1: Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario.

Código	Descripción Objetivo	Año	Costes Internos	Costes externos	Costes Totales
1.1	Crear la Unidad de Presupuestos y Género	2008	90.000,00	104.200,00	194.200,00
1.2	Desarrollar un nuevo modelo presupuestario	2008	820,40	26.845,00	27.665,40
1.3	Implantar el Modelo de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación	2008	5.814,00	41.845,00	47.659,00
1.4	Analizar el Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación para el ejercicio 2010	2009	24.390,00	13.600,00	37.990,00
	Total Coste		121.024,40	186.490,00	307.514,40

Objetivo Estratégico nº 2: Mejorar los sistemas de información de la organización

Código	Descripción Objetivo	Año	Costes Internos	Costes externos	Costes Totales
2.1	Evaluar los Programas de Gasto desde la perspectiva de la gestión de la información que utilizan y generan	2009	0,00	36.000,00	36.000,00
2.2	Implantar un nuevo Sistema de Gestión de Información en la Diputación de Córdoba en el año 2010 (SIGICOR).	2010	0,00	87.040,80	87.040,80
	Total Coste		0,00	123.040,80	123.040,80

Total Costes Plan de Mejora:

430.555,20 euros

RESUMEN COSTES PLAN DE MEJORA POR AÑOS

	Costes Internos	Costes externos	Costes Totales
EJERCICIO PRESUPUESTARIO 2008	96.634,40	172.890,00	269.524,40
2009	24.390,00	49.600,00	73.990,00
2010	0,00	87.040,80	87.040,80
TOTAL COSTE PLAN DE MEJORA	121.024,40	309.530,80	430.555,20

4.3.2 Cronograma del Plan de mejora

El cronograma o calendario de trabajo pretende reflejar la secuencia temporal de ejecución las actividades incluidas en el Plan de Mejora, y una previsión de la duración de cada una de ellas.

Para visualizar de una forma sencilla el plan de ejecución del proyecto, utilizaremos un diagrama de GANT, herramienta muy utilizada en la planificación de proyectos que, de forma gráfica, nos representa mediante un diagrama de barras horizontales la relación de las acciones previstas en el Plan con la duración y situación en el tiempo de cada una de ellas.

Para definir la escala de tiempo del gráfico, utilizaremos el mes como unidad de tiempo más adecuada al trabajo que se va a ejecutar.

		FECHA		2008												2009												2010											
CODIGO	ACCIÓN	INICIO	FIN	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
1.1.1	Dotación Personal Unidad Presupuesto y Género	01/01/08	31/05/08																																				
1.1.3	Formación Personal Unidad Pº y Gº	01/07/08	31/12/08																																				
1.1.4	Dotación Equipamiento oficina	01/01/08	30/06/08																																				
1.2.1	Modificar Norma Elaborac. Presupuesto	01/04/08	31/05/08																																				
1.2.2	Normalización Documentos Elab. Presupuestos	01/04/08	31/05/08																																				
1.2.3	Programa Formac. Gestión Pública	01/05/08	30/09/08																																				
1.2.4	Desarrollo Aplicac. Informática Elaborac. Presupuesto	01/05/08	30/06/08																																				
1.3.1	Estudio de la Realidad de la provincia de Córdoba	01/07/08	31/10/08																																				
1.3.2	Análisis de la Representación	01/10/08	31/12/08																																				
1.3.3	Crear Comisión Evaluadora	01/05/08	31/05/08																																				
1.3.4	Modificar Normas Elaborac. Presupuesto	01/04/08	31/05/08																																				
1.3.5	Creación de un espacio web restringido	01/04/08	30/06/08																																				
1.3.6	Asistencia técnica metodología Evaluación Impacto Género	01/07/08	31/12/08																																				
1.4.1	Programa formación Género y evaluación políticas públicas	01/01/09	28/02/09																																				
1.4.2	Seleccionar y analizar programas relev	01/02/09	30/04/09																																				
1.4.3	Recopilar y elaborar Estadísticas	01/02/09	30/04/09																																				
1.4.4	Análizar los Recursos	31/05/09	30/09/09																																				
1.4.5	Elaboración del IEIG	01/10/09	31/10/09																																				
1.4.6	Diseño de un programa de divulgación y sensibilización	01/10/09	31/10/09																																				
1.4.7	Difusión del proyecto en municipios	01/11/09	31/12/09																																				
1.4.8	Difusión del Informe de Evaluación	01/12/09	30/06/10																																				
2.1.1	Auditar los Sistemas de Información	01/06/09	30/11/09																																				
2.1.2	Elaborar informe evaluación	01/12/09	31/12/09																																				
2.2.1	Reingeniería Sistemas Información	01/01/10	30/06/10																																				
2.2.2	Desarrollo Nuevo SIGICOR	01/01/10	31/12/10																																				

4.4 La Evaluación del Plan de Mejora

Definido e implantado el Plan de Mejora, necesitamos desarrollar un sistema de evaluación del alcance de las mejoras introducidas.

De manera independiente a la metodología de evaluación que se persiga, la literatura especializada admite la existencia de un rasgo común a todas ellas, que es inherente al concepto de evaluación, identificándolo como un “modo sistemático de obtener información sobre las actividades, características y resultados de las políticas, programas o acciones puestos en vigor”¹⁹.

La intención es generar un flujo de información relativa al grado de cumplimiento de los objetivos preestablecidos en el Plan de Mejora, mediante el desarrollo de un sistema de indicadores que nos mida el grado de consecución del objetivo planteado, teniendo en cuenta las actividades que lo desarrollan y posibilitando el seguimiento y evaluación de las acciones desplegadas, una información que nos clarifique las metas originalmente propuestas e identifique los cambios posibles para mejorar su eficacia.

El diseño de este sistema de indicadores se realiza desde un punto de vista teórico por lo que, una vez en funcionamiento, deberemos someterlos a un proceso continuo de validación para comprobar su utilidad para el control y toma de decisiones de la organización o, en su caso, proceder a su modificación o sustitución.

El presente Plan de Mejora será evaluado atendiendo esencialmente a dos criterios:

- La **evaluación de resultados**, con los que se pretenden medir el cumplimiento de los objetivos previstos. Para ello utilizaremos una combinación de indicadores que nos permitan medir el grado de cumplimiento de las acciones previstas junto con indicadores de los resultados obtenidos a partir de las acciones desarrolladas.
- La **evaluación de impacto**, con el objetivo de comprobar el cumplimiento del objetivo de la estrategia que hemos implantado y su incidencia en la ciudadanía de la provincia de Córdoba.

Este sistema de indicadores será completado con unas fichas de seguimiento de la ejecución de cada una de las acciones programadas, con el objeto de que el equipo de mejora tenga una herramienta que le permita realizar un seguimiento puntual de todo el proceso de ejecución del plan y su

¹⁹ **Moreno, Luis.** *Evaluación y optimización de políticas públicas: el caso de la formación del profesorado.* Madrid: Instituto de Estudios Sociales Avanzados (CSIC), 1991. [Documento de Trabajo 91-03]. [en línea]. URL: <http://www.iesam.csic.es/doctrab1/dt-9103.pdf>. [Fecha de consulta: 01/10/2007].

adecuación a los plazos y los recursos materiales, humanos y financieros previstos en él.

Estas fichas de seguimiento recogerán, con detalle para cada acción, las distintas tareas programadas, los resultados previstos, los alcanzados, las desviaciones, así como las causas y responsables de las mismas. (ver el modelo de ficha en anexo VII).

La información suministrada por este sistema de seguimiento será analizada por el equipo de mejora en sus reuniones mensuales, en las que se evaluará el grado de implantación del plan y se propondrán las acciones correctoras necesarias para su adecuación al calendario previsto o, en su caso, la revisión de mismo.

4.4.1 Indicadores de cumplimiento de los objetivos del Plan

El objetivo es establecer una serie de indicadores que midan el grado de ejecución efectiva de las diferentes acciones que han de ser desplegadas a lo largo del proceso de implantación, así como el grado de consecución de los objetivos fijados en el Plan de Mejora.

Objetivo Estratégico nº 1

-Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con objeto de promover la igualdad de género.

Objetivo Operativo 1.1.-Crear la Unidad de Presupuestos y Género.

Nº Indicador	Descripción	Estándar	Tolerancia	Obtención/Fuente	Responsable
1.1.1	Fecha creación Unidad Presupuestos y Género en Organigrama	1/01/2008	0 %	Directa. Acuerdo Pleno	Servicio RRHH
1.1.2	Fecha Incorporación personal Unidad Presupuestos y Género	30/06/2007	+/- 1 mes	Directa	Servicio RRHH
1.1.3	Nº horas reales formación Personal Unidad Presupuestos y Género	Nº horas de formación diseñadas	+/- 10 %	Directa-Programa Formación	Servicio de Hacienda
1.1.4	Nº Consultas formuladas por los centros gestores al trimestre			Directa	Servicio Hacienda
1.1.5	Nº de circulares remitidas a los centros gestores al trimestre			Directa	Servicio Hacienda
1.1.6	Nº referencias bibliográficas incorporadas en la web de intranet			Directa	Servicio Hacienda
1.1.7	Nº series estadísticas propias elaboradas			Directa	Servicio Hacienda

Objetivo Operativo 1.2.- Desarrollar un nuevo modelo presupuestario orientado a mejorar la eficacia, la eficiencia y la economía del gasto público.

Nº Indicador	Descripción	Estándar	Tolerancia	Obtención/Fuente	Responsable
1.2.1	Nº Documentos normalizados para Elabor. Presupuestos	El nº que se considere necesario	0%	Directa/Documentación Elaborac. Presupuestos	Servicio de Hacienda
1.2.2	Nº programas definidos con herramientas planificación	Las que se fije por el equipo de mejora		Directa- Documento Anteproyecto presupuesto	Centros Gestores
1.2.3	Nº programas que incorporan indicadores	Las que se fije por el equipo de mejora		Directa- Documento Anteproyecto presupuesto	Centros Gestores
1.2.4	Nº horas reales formación en gestión pública	Nº horas de formación diseñadas	+/- 10 %	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.2.4	Nº asistentes Acciones Formativas	Nº Responsables Centros Gestores	La que se fije por el equipo mejora	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.2.5	Coste formación por asistente	Coste formación por asistente previsto	La que se fije por el equipo mejora	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.2.6	Coste formación por hora formación	Coste formación por hora formación previsto	La que se fije por el equipo mejora	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.2.7	% Ppto Programas que incorporan indicadores	Las que se fije por el equipo de mejora			
1.2.8	Nº Centros Gestores incorporados al nuevo modelo presupuestario	Nº Centros Gestores	+/- 30 %	Directa	Servicio Hacienda / Eprinsa
1.2.9	Nº total de indicadores propuestos	Las que se fije por el equipo de mejora			
1.2.10	Nº Centros Gestores usuarios Plataforma Elaborac. Presupuesto	Nº Centros Gestores	+/- 30 %	Directa	Servicio Hacienda / Eprinsa

Objetivo Operativo 1.3 Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación.

Nº Indicador	Descripción	Estándar	Tolerancia	Obtención/Fuente	Responsable
1.3.1	Nº series estadísticas propias desagregadas por sexo			Directa	Servicio Hacienda
1.3.2	Fecha elaboración Análisis Realidad	Fecha prevista en Plan	+/- 10 días	Directa. Documento Informe	Servicio Hacienda
1.3.3	Nº indicadores relativos al género incluidos en Análisis Realidad			Directa. Documento Informe	Servicio Hacienda
1.3.4	Fecha elaboración Análisis Representación	Fecha prevista en Plan	+/- 10 días	Directa. Documento Informe	Servicio Hacienda /Servicio RRHH
1.3.5	Nº indicadores relativos al género incluidos en Análisis Representación			Directa. Informe Evaluación	Servicio Hacienda /Servicio RRHH
1.3.6	Fecha creación Comisión Evaluación	Fecha prevista en Plan	+/- 1 mes	Directa. Acuerdo Pleno	Servicio Hacienda
1.3.7	% hombres y mujeres miembros Comisión Evaluadora	50 %	+/- 10 %	Directa. Acuerdo de Constitución	Delegación de Hacienda
1.3.8	Nº horas reales formación Políticas de Género	Nº horas de formación diseñadas	+/- 10 %	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.3.9	Nº asistentes Acciones Formativas desagregados por sexo	Nº Responsables Centros Gestores	La que se fije por el equipo mejora	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.3.10	% hombres y mujeres asistentes Acciones formación	50 %	+/- 10 %	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.3.11	Coste formación por asistente	Coste formación por asistente previsto	La que se fije por el equipo mejora	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.3.12	Coste formación por hora formación	Coste formación por hora formación previsto	La que se fije por el equipo mejora	Directa-Programa Formación	Servicio Hacienda /Dpto. Formación
1.3.13	Nº Programas de gasto evaluados	Nº programas seleccionados	La que se fije por el equipo mejora	Directa. Acta de la sesión	Comisión Evaluadora
1.3.14	Nº de series estadísticas elaboradas	Nº de series estadísticas diseñadas	La que se fije por el equipo mejora	Directa	Equipo Mejora /Servicio hacienda

Objetivo Operativo 1.4 Analizar el Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación para el ejercicio 2010.

Nº Indicador	Descripción	Estándar	Tolerancia	Obtención/Fuente	Responsable
1.4.1	Fecha elaboración Análisis Recursos	Fecha prevista en Plan	+/- 15 días	Directa. Informe Evaluación	Servicio Hacienda /Centros Gestores
1.4.2	Nº indicadores relativos al género incluidos en Análisis Recursos			Directa. Informe Evaluación	Servicio Hacienda /Centros Gestores
1.4.3	Fecha elaboración IEIG	Fecha prevista en Plan	+/- 10 días	Directa. Informe Evaluación	Comisión Evaluadora
1.4.4	Nº Programas presupuestarios incluidos en IEIG	Los que fije la Comisión Evaluadora		Directa. Informe Evaluación	Centros Gestores
1.4.5	% Programas Ppto evaluados desde perspectiva de género	25%	+/- 5 %	Directa. Documento Presupuesto	Centros Gestores
1.4.6	Nº total Indicadores presupuestarios de género en IEIG			Directa. Informe Evaluación	Centros Gestores
1.4.7	Importe en euros de los programas incluidos en IEIG			Directa. Informe Evaluación	Centros Gestores
1.4.8	% importe Programas evaluados /Ppto Total	25%	+/- 5 %	Directa. Documento Presupuesto	Centros Gestores
1.4.9	Nº jornadas de divulgación del Proyecto realizadas	Nº jornadas de divulgación diseñadas	La que se fije por el equipo mejora	Directa	Servicio Hacienda/Dpto. Igualdad
1.4.10	Nº asistentes jornadas de divulgación del Proyecto según sexo	Nº asistentes previstos a las Jornadas	La que se fije por el equipo mejora	Directa	Servicio Hacienda/Dpto. Igualdad
1.4.11	Acciones de comunicación del IEIG realizadas	Plan de comunicación diseñado	La que se fije por el equipo mejora	Directa	Servicio Hacienda /Oficina Comunicación
1.4.12	Nº jornadas difusión del IEIG	Nº jornadas difusión del IEIG previstas	La que se fije por el equipo mejora	Directa	Servicio Hacienda /Delegación Igualdad
1.4.13	Nº Consultas del IEIG en la web				Eprinsa

Objetivo Estratégico nº 2

- Mejorar los sistemas de información de la organización, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación en general, con especial atención a los de género.

Objetivo Operativo 2.1 Evaluar de los Programas de Gasto desde la perspectiva de la gestión de la información que utilizan y generan

Nº Indicador	Descripción	Estándar	Tolerancia	Obtención/Fuente	Responsable
2.1.1	Fecha finalización auditoria sistemas	30/11/2009	+/- 15 días	Directa	Eprinsa/Servicio de Hacienda
2.1.2	Nº Sistemas Información auditados.	Nº Sistemas Información existentes.	+/- 20 %	Directa	Eprinsa
2.1.3	Fecha presentación Informe Evaluación	31/12/2009	+/- 10 días	Directa.	Servicio Hacienda
2.1.4	Nº Medidas de mejora propuestas				Eprinsa

Objetivo Operativo 2.2 Implantar un nuevo Sistema de Gestión de Información en la Diputación de Córdoba en el año 2010 (SIGICOR).

Nº Indicador	Descripción	Estándar	Tolerancia	Obtención/Fuente	Responsable
2.2.1	Nº Sistemas Información modificados.	Nº Sistemas Información existentes.	+/- 20 %	Directa	Eprinsa
	Nº nuevos atributos incorporados a S.I.			Directa	Eprinsa
2.2.2	Fecha implantación Módulo Gestión Información	31/10/2010	+/- 1 mes	Directa.	Eprinsa
2.2.3	Nº Centros Gestores incorporados Módulo Gestión Información.	Nº Centros Gestores existentes	+/- 20 %	Directa.	Eprinsa
2.2.4	Fecha implantación Módulo Publicación Información	31/12/2010	+/- 1 mes	Directa.	Eprinsa
2.2.5	Nº usuarios Módulo Publicación Información			Directa.	Eprinsa

4.4.2 Indicadores de impacto

Finalizada la implantación del Plan de Mejora, hemos de determinar una serie de indicadores que nos permitan contrastar la bondad del proyecto, es decir, si la iniciativa emprendida contribuye a largo plazo a corregir las desigualdades existentes y las inequidades subyacentes en nuestras políticas públicas, todas ellas puestas de manifiesto en el primer informe.

En este primer Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación, tendremos una información exhaustiva sobre:

- La realidad de la provincia de Córdoba desde una perspectiva de género.
- La posición de hombres y mujeres en la organización (responsables políticos y empleados)
- La incidencia de diversas políticas públicas sobre hombres y mujeres de la provincia.

Conocida la situación de partida, debemos fijar una serie de indicadores que nos midan los avances que, en términos de corrección de las situaciones de desigualdad, se vayan produciendo en la medida en que el nuevo proyecto se vaya consolidando y ampliando a otras áreas políticas.

Sin ánimo de ser exhaustivos, nuestro propósito es presentar una propuesta de indicadores internos y externos que nos permitan dar una visión sobre los cambios generales que se puedan estar produciendo en la organización y en las políticas públicas impulsadas por la misma, sin ignorar los efectos que necesariamente tendrán en el resto de la sociedad. Dado que este informe tiene carácter anual y la mayoría de los datos estarán recogidos en el mismo, parece razonable plantear que la medición tenga una periodicidad anual.

Nº Indicador	Descripción
1.1	Incremento Nº series estadísticas propias desagregadas por sexo
1.2	Porcentaje de incremento de series estadísticas propias desagregadas por sexo con respecto al ejercicio anterior.
1.3	Incremento nº Programas incorporados al IEIG en cada ejercicio
1.4	Porcentaje de incremento nº Programas incorporados al IEIG con respecto al ejercicio anterior.
1.5	Incremento Importe Presupuesto analizado con enfoque de género
1.6	Porcentaje de incremento Importe Presupuesto analizado con enfoque de género con respecto a ejercicio anterior
1.7	Incremento Nº total Indicadores presupuestarios de género en IEIG
1.8	Porcentaje incremento nº total Indicadores presupuestarios de género en IEIG con respecto al ejercicio anterior
1.9	Incremento porcentual de mujeres en puestos directivos de la Diputación de Córdoba.
1.10	Porcentaje de usuarios de servicios públicos provinciales desagregados por sexo (Reducción del diferencial)
1.11	Porcentaje de alumnos de Escuelas Taller desagregados por sexo (Reducción del diferencial)
1.12	Porcentaje de personas contratadas con programas fomento empleo desagregadas por sexo (reducción del diferencial)

1.13	Miembros de las asociaciones beneficiarias de ayudas públicas desagregados por sexo
1.14	Reducción del diferencial del porcentaje de miembros de las asociaciones beneficiarias de ayudas públicas desagregados por sexo
1.15	Porcentaje de los titulares de la Presidencia en Asociaciones beneficiarias de ayudas públicas provinciales desagregadas por sexo (reducción del diferencial)
1.16	Porcentaje de miembros integrantes de las Juntas Directivas en Asociaciones beneficiarias de ayudas públicas provinciales desagregadas por sexo (reducción del diferencial)
1.17	Incremento porcentual de mujeres beneficiarias de acciones de fomento de jóvenes valores (exposiciones, edición de libros, becas de investigación, perfeccionamiento profesional etc.)

Este sistema de indicadores debe ser completado con análisis cualitativos que nos reflejen el grado de satisfacción de los usuarios de los servicios públicos de la Diputación, y lo que es mas importante, investigar en que medida las políticas y servicios públicos se adecuan a las verdaderas necesidades de los hombres y mujeres de la provincia.

Estas investigaciones sociales se podrán realizar cada cuatro años, plazo coincidente con la duración del mandato da la Corporación Provincial.

5 CONCLUSIONES

Los argumentos a favor del uso de prácticas para la realización de presupuestos sensibles al género, se presentan a menudo con la única referencia de que contribuyen al avance en la agenda y compromisos de las instituciones con la igualdad de género.

Aunque es obviamente así y los resultados de igualdad son justificables y deseables por sí mismos, la lógica y puesta en práctica en ámbitos internacionales y desde hace décadas²⁰ de iniciativas de este tipo ha demostrado que:

- Promueve la eficiencia del gasto público, en tanto en cuanto pone de manifiesto si los recursos no están siendo adecuadamente gastados en ambos géneros.
- La metodología y técnicas analíticas que se aplican a las políticas y a las asignaciones de gastos resultantes, permiten que éstas hagan explícitos la definición de sus objetivos y resultados esperados, aportando además una serie de indicadores de rendimiento que ayudarán a su evaluación posterior. Así, las políticas y programas que las desarrollen que dejen de tomar en consideración el impacto específico de género, estarán pobremente definidas y serán menos eficientes a la hora de lograr el objetivo político deseado.
- Igualmente, los presupuestos con enfoque de género ayudan a alcanzar la equidad social, permitiendo que los encargados de diseñar y evaluar las políticas públicas tomen en cuenta su impacto sobre los distintos grupos sociales y, a mejorar la eficacia de las políticas públicas, permitiendo determinar de manera objetiva el valor de los recursos destinados a hombres y mujeres, niñas y niños.
- La obtención de datos e información desagregada por sexo sobre todos los programas, contribuye a un mejor diseño, implementación y evaluación de los programas sociales, lo que incide sobre el rendimiento y eficacia de los mismos..

²⁰ Australia comenzó a trabajar desde esta perspectiva a mediados de los años 80. Francia inserta en su presupuesto estatal un análisis de impacto de género de las acciones que incluye. En Irlanda, el impacto de género del presupuesto se incorpora en la ejecución de su Plan Nacional de Desarrollo, que es un plan plurianual de gasto. En Noruega, el análisis se realiza en cómo el gasto público incide sobre las mujeres o los temas de género. En Nueva Zelanda el Instituto Oficial de Estadística, incluye el análisis sistemático de género en todos los datos desagregados por sexo para poder justificar nuevas prioridades y argumentar cuantitativamente prioridades presupuestarias. La Commonwealth, creó en 1995 un secretariado específico para lanzar la Iniciativa presupuestaria de género, y apoya iniciativas que analizan el gasto público en cinco países de la Commonwealth (Sudáfrica, Sri Lanka, Barbados, Fiji y Sain Kitts and Nevis).

- Favorecen la rendición de cuentas y la transparencia, dando lugar a que el conjunto de la ciudadanía cuente con un mecanismo que le permita conocer la composición de los distintos programas presupuestarios y comprometiéndolos, a su vez, en el debate político y económico.

En definitiva, la práctica de elaborar presupuestos sensibles al género mejorará la distribución de recursos entre mujeres y hombres; ayudará a profundizar y hacer más transparente la relación entre objetivos políticos y gasto y proporcionará un marco para un proceso político más participativo, estimulando la transversalidad de género en el proceso de política económica de un país, región o cualquier otro ámbito geográfico donde se aplique.

6 BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS REFERENCIAS

ALSLEV CHRISTENSEN, T. *Igualdad y Finanzas Públicas: Documento de debate sobre presupuestos sensibles al género*. [Copenhague]: [s.n.], 2005. [Versión electrónica. [en línea]. URL:

<http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/documentacion/SCHMITZ.pdf>. [Fecha de consulta: 15/09/2007]

CHOLBI Cachá, Francisco Antonio. *Plan de mejora para la implantación de un sistema de gestión presupuestaria y contable descentralizado y consiguiente organización de la intervención de una entidad local: Trabajo de evaluación del IV Curso Dirección Pública Local*. Madrid: INAP, 2007.

CONFERENCIA Mundial sobre Mujeres (6ª. 1995. Beijing (China). *Declaración de Beijing y plataforma para la acción*. [s.l.]: Naciones Unidas. División para el progreso de la mujer. Departamento de Asuntos económicos y sociales, 1995. [en línea]. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm>. [Fecha de consulta 13/7/2007].

ELSON, Diane. *Gender mainstreaming and gender budgeting*. En: Actas de la Conferencia "Gender Equality and Europe's future". Bruselas: Comisión Europea. DG Educación, Cultura y Proyecto Jean Monnet, 2003

FITZGERALD, Rona; Mckay, Alisa; *Manual Presupuestos Sensibles al Género en la Comunidad Autónoma País Vasco*. Vitoria: Emakumearen Euskal Erakundea = Instituto Vasco de la Mujer, 2003.

GALOFRE ISART, Albert. *Dirección, Planificación Estratégica y Control de Gestión*. Módulo V del IV Curso Dirección Pública Local. Madrid: INAP, 2007.

GUÍA metodológica para el establecimiento de objetivos, actividades e indicadores de los programas presupuestarios en el Ayuntamiento de Madrid. Madrid: Ayuntamiento, el Área de Hacienda y Administración Pública, 2005.

GUÍA para la evaluación del impacto en función del género. [Luxemburgo]: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1997. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_es.pdf [en línea]. [Fecha de consulta: 10/09/2007]

HUMAN Development Report 2006: Beyond scarcity: Power, poverty and the global water crisis. Nueva York: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2007. URL: http://hdr.undp.org/en/media/09-table_es.pdf [en línea]. [Fecha de consulta: 14/09/2007].

INFORME de evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2007. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda, 2007. [en línea]. URL: <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/informe/informe2007/informe2007.htm> [Fecha de consulta: 09/06/07].

LOZANO PEÑA, Antonio V. *Presupuestos públicos sensibles al género. Una reflexión constructiva para un desarrollo económico sostenible*. En: Pazos Morán, María, dir. *Política discal y género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, 2005.

MORENO, Luis. *Evaluación y optimización de políticas públicas: el caso de la formación del profesorado*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales Avanzados (CSIC), 1991. [Documento de

Trabajo 91-03]. [en línea]. URL: <http://www.iesam.csic.es/doctrab1/dt-9103.pdf>. [Fecha de consulta: 01/10/2007]

PARRADO Diez, Salvador. *Guía para la elaboración de planes de mejora en las administraciones públicas*. Madrid: INAP, 2007.

RAMIÓ, Carles. *Estrategias de Cambio Organizativo*. Módulo 10 del VI Curso Dirección Pública Local. Madrid: INAP, 2007.

SCHMITZ, Catharina. *Presupuestos con perspectiva de género en los países escandinavos: obstáculos, resultados y oportunidades*. En: Pazos Morán, María, dir. *Política fiscal y género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, 2005.

SÍNTESIS *informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2006*. [Luxemburgo: Comisión Europea, 2006]. [en línea]. URL: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10153.htm> [Fecha de consulta: 10/07/07]

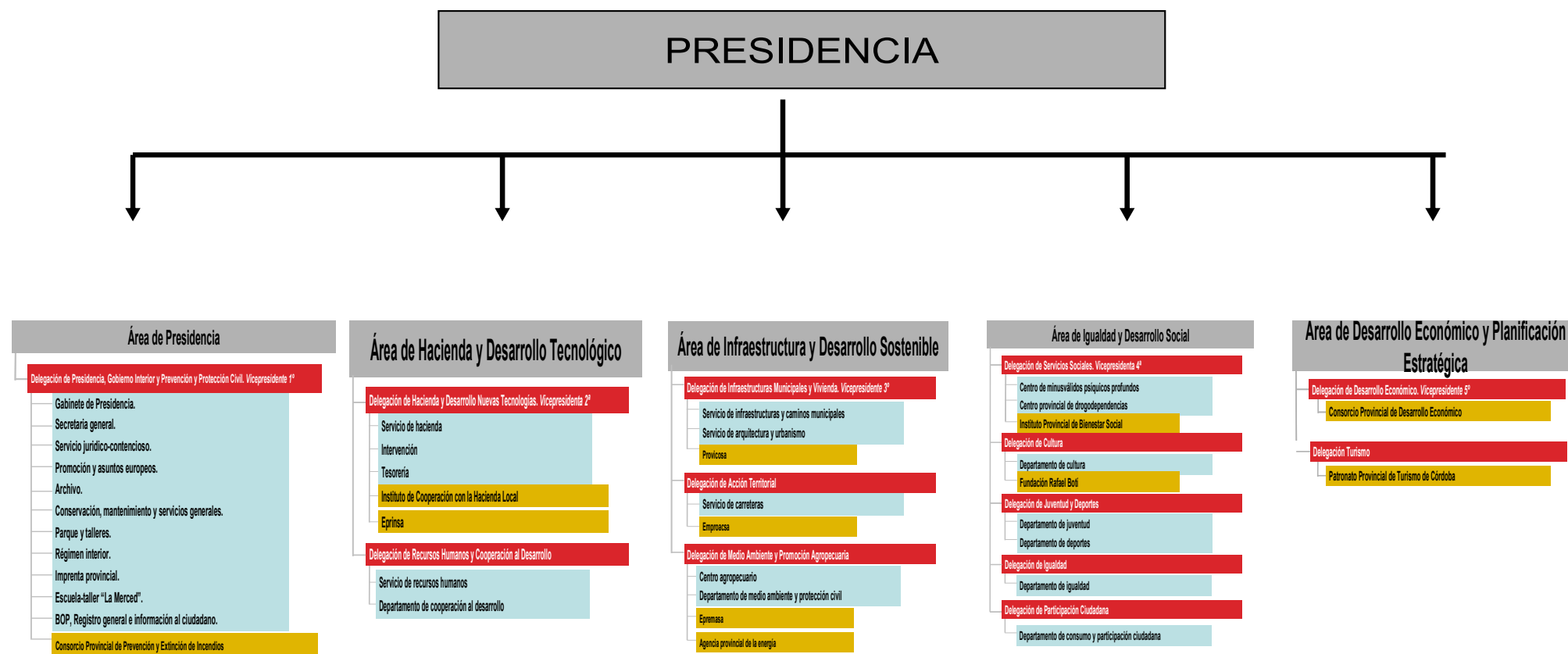
TRATADO de Amsterdam y versiones consolidadas de los Tratados de la Unión Europea y de la Comunidad Europea. [en línea]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>. [Fecha de consulta: 10/7/2007]

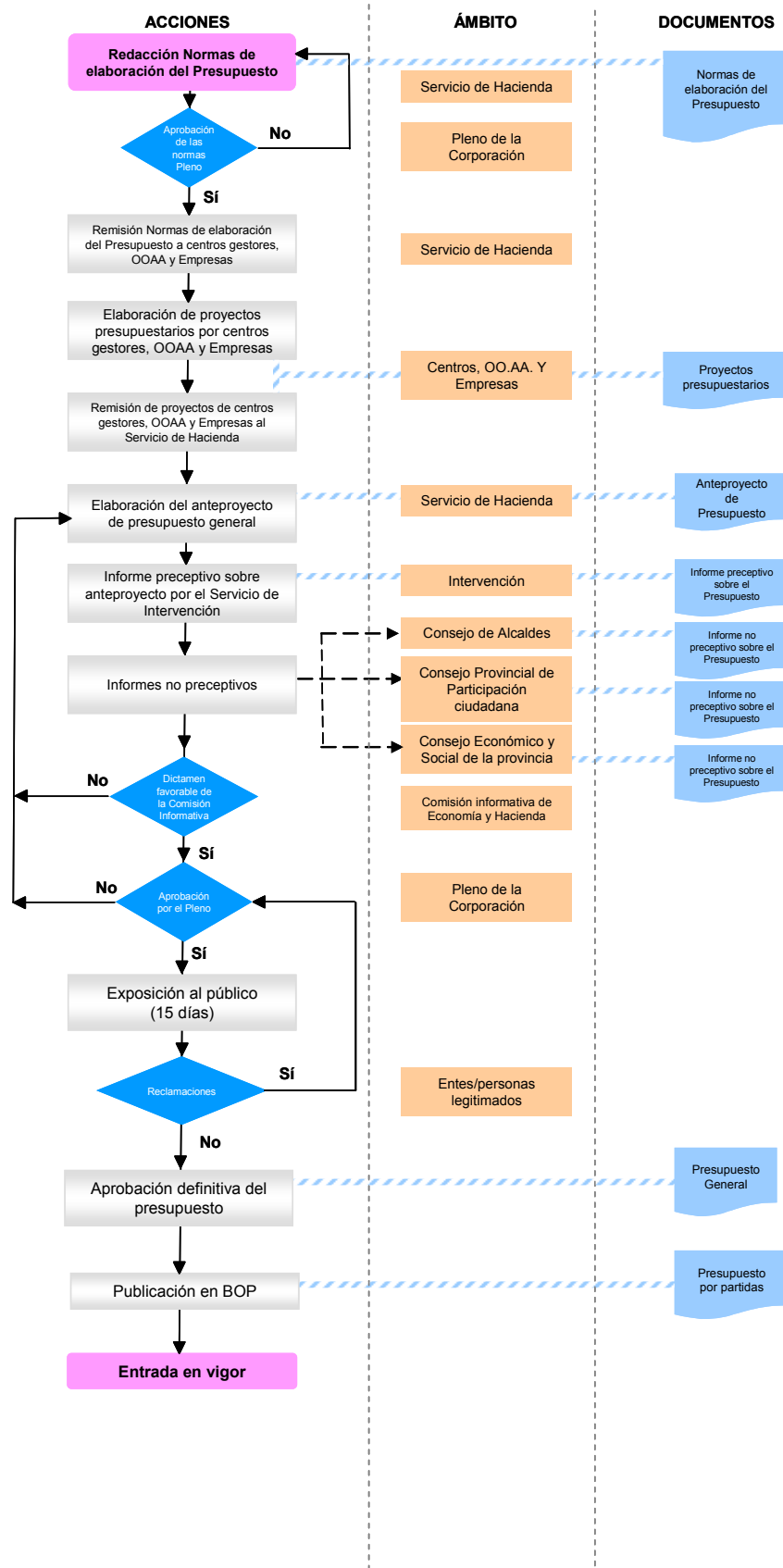
7 ANEXOS

- Anexo I.- Organigrama de la Diputación Provincial de Córdoba
- Anexo II.- Flujograma del Proceso de Elaboración del Presupuesto de la Diputación de Córdoba
- Anexo III.- Indicadores Relativos al Género. Informe de Desarrollo Humano 2006. Naciones Unidas
- Anexo IV.- Estudio de la Realidad. Esquema de Trabajo
- Anexo V.- Estudio de la Representación. Esquema de Trabajo
- Anexo VI.- Costes Económicos del Plan de Mejora
- Anexo VII.- Ficha de Seguimiento de cada Objetivo

Anexo I

ORGANIGRAMA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA



Anexo II**FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO EN LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA**

Anexo III

Indicadores relativos al Género.
Informe de Desarrollo Humano 2006. Naciones
Unidas

CUADRO
24

... y lograr la igualdad para todas las mujeres y los hombres

Índice de desarrollo relativo al género

Rango IDH	Índice de desarrollo relativo al género (IDG)		Esperanza de vida al nacer		Tasa de alfabetización de adultos ^a		Tasa bruta de matriculación en enseñanza primaria, secundaria y terciaria combin.		Ingresos medios estimados ^c		Rango IDH menos rango IDG ^d	
			(años)		(% de personas de 15 años y mayores)		(%)		(PPA en US\$)			
	Rango	Valor	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
DESARROLLO HUMANO ALTO												
1	Noruega	1	0,962	82,0	77,1	.. ^e	.. ^e	105	96	33.034	43.950	0
2	Islandia	2	0,958	82,7	79,0	.. ^e	.. ^e	102 ^f	91 ^f	27.496	38.603	0
3	Australia	3	0,956	83,0	77,9	.. ^e	.. ^e	114	112	24.966	35.832	0
4	Irlanda	4	0,951	80,5	75,4	.. ^e	.. ^e	101	97	26.160	51.633	0
5	Suecia	5	0,949	82,5	78,1	.. ^e	.. ^e	102	91	26.408	32.724	0
6	Canadá	7	0,947	82,6	77,6	.. ^e	.. ^e	96 ^{f, g}	90 ^{f, g}	24.277 ^h	38.374 ^h	-1
7	Japón	13	0,942	85,6	78,6	.. ^e	.. ^e	84	86	18.130	40.885	-5
8	Estados Unidos	8	0,946	80,2	74,8	.. ^e	.. ^e	97	89	30.581 ^h	49.075 ^h	1
9	Suiza	10	0,944	83,4	77,8	.. ^e	.. ^e	83	88	25.314	41.258	0
10	Países Bajos	9	0,945	81,2	75,8	.. ^e	.. ^e	98	99	24.652	39.035	2
11	Finlandia	11	0,943	81,9	75,3	.. ^e	.. ^e	104	97	24.862	35.263	1
12	Luxemburgo	6	0,949	81,6	75,3	.. ^e	.. ^e	89 ⁱ	88 ⁱ	45.938 ^j	94.696 ^j	1
13	Bélgica	12	0,943	82,1	75,9	.. ^e	.. ^e	96	93	24.123	38.338	1
14	Austria	17	0,937	82,0	76,2	.. ^e	.. ^e	92	90	20.032	45.095	-3
15	Dinamarca	15	0,940	79,6	75,0	.. ^e	.. ^e	106	97	27.048	36.882	0
16	Francia	14	0,940	83,1	76,0	.. ^e	.. ^e	95	91	23.015	35.922	2
17	Italia	18	0,934	83,2	77,1	98,0 ^e	98,8 ^e	92	87	18.070 ^h	38.902 ^h	-1
18	Reino Unido	16	0,938	80,8	76,2	.. ^e	.. ^e	96 ^f	90 ^f	24.448	37.506	2
19	España	19	0,933	83,3	76,0	.. ^e	.. ^e	99	93	16.751 ^h	33.648 ^h	0
20	Nueva Zelandia	20	0,932	81,5	77,0	.. ^e	.. ^e	105	95	19.264	27.711	0
21	Alemania	21	0,928	81,7	75,9	.. ^e	.. ^e	88 ^f	89 ^f	20.851	36.114	0
22	Hong Kong, China (RAE)	..	..	84,8	78,9	..	..	74	79	20.637	42.166	..
23	Israel	22	0,925	82,0	77,8	95,9	98,5	92	87	19.165 ^h	29.714 ^h	0
24	Grecia	23	0,917	81,0	75,7	94,2 ^e	97,8 ^e	96	91	15.728	28.837	0
25	Singapur	..	..	80,8	77,0	88,6	96,6	..	..	18.905	37.125	..
26	Corea, República de	25	0,905	80,9	73,7	.. ^e	.. ^e	88	101	12.912	28.036	-1
27	Eslovenia	24	0,908	80,2	72,9	.. ^e	.. ^e	100	91	15.992 ^h	26.129 ^h	1
28	Portugal	26	0,902	80,8	74,1	.. ^e	.. ^e	93	86	14.635	24.971	0
29	Chipre	27	0,900	81,2	76,2	95,1	98,6	79	78	17.012	28.891	0
30	República Checa	28	0,881	78,9	72,5	.. ^e	.. ^e	82	81	13.141	26.017	0
31	Barbados	..	..	78,6	71,7	..	..	94 ^g	84 ^g	..	..	..
32	Malta	29	0,869	80,9	76,1	89,2 ^k	86,4 ^k	81	82	12.226	25.644	0
33	Kuwait	31	0,864	79,7	75,4	91,0	94,4	79 ^f	69 ^f	9.623 ^h	25.847 ^h	-1
34	Brunei Darussalam	..	..	79,1	74,5	90,2	95,2	78 ^f	76 ^f	..	..	..
35	Hungría	30	0,867	77,1	68,9	.. ^e	.. ^e	90	85	13.311	20.666	1
36	Argentina	32	0,859	78,4	70,9	97,2	97,2	94 ^g	85 ^g	9.258 ^h	17.518 ^h	0
37	Polonia	33	0,859	78,6	70,5	.. ^e	.. ^e	90	82	9.746 ^h	16.400 ^h	0
38	Chile	37	0,850	81,1	75,1	95,6	95,8	80	82	6.134 ^h	15.715 ^h	-3
39	Bahrein	38	0,849	76,0	73,2	83,6	88,6	89 ^f	82 ^f	9.654	29.107	-3
40	Estonia	34	0,856	77,2	65,8	99,8 ^e	99,8 ^e	98	86	11.377 ^h	18.285 ^h	2
41	Lituania	35	0,856	78,0	66,9	99,6 ^e	99,6 ^e	96	87	10.839	15.699	2
42	Eslovaquia	36	0,853	78,1	70,3	.. ^e	.. ^e	78	75	10.856 ^h	18.617 ^h	2
43	Uruguay	39	0,847	79,2	71,9	.. ⁱ	.. ^m	95 ^{f, g}	84 ^{f, g}	6.764 ^h	12.240 ^h	0
44	Croacia	40	0,844	78,6	71,6	97,1	99,3	75 ^g	72 ^g	9.872	14.690	0
45	Letonia	41	0,843	77,2	66,1	99,7 ^e	99,8 ^e	97	84	9.530	14.171	0
46	Qatar	..	..	76,2	71,4	88,6	89,1	82	71	..	..	..
47	Seychelles	..	..	..	..	92,3	91,4	82	77	..	..	..
48	Costa Rica	42	0,831	80,8	76,0	95,1	94,7	69 ^{f, g}	67 ^{f, g}	5.969	12.878	0
49	Emiratos Árabes Unidos	43	0,829	81,1	76,7	.. ⁱ	.. ^m	68 ^{f, g}	54 ^{f, g}	7.630 ^h	31.788 ^h	0
50	Cuba	..	..	79,5	75,8	99,8 ^e	99,8 ^e	81 ^g	79 ^g	..	..	..
51	San Cristóbal y Nieves	..	..	..	..	..	..	81	78	..	..	..
52	Bahamas	..	..	73,4	67,1	..	..	66 ^f	65 ^f	14.414 ^h	20.459 ^h	..
53	México	45	0,812	77,8	72,8	89,6	92,4	76	75	5.594	14.202	-1

Índice de potenciación de género

Rango IDH	Índice de potenciación de género (IPG)		Escaños parlamentarios ocupados por mujeres ^a (% de la población total)	Legisladoras, altas funcionarias y directivas ^b (% de la población total)	Mujeres en puestos profesionales y técnicos ^b (% de la población total)	Relación de los ingresos percibidos estimados por hombres y mujeres ^c
	Rango	Valor				
DESARROLLO HUMANO ALTO						
1 Noruega	1	0,932	37,9	29	50	0,75
2 Islandia	3	0,866	33,3	29	55	0,71
3 Australia	8	0,833	28,3	37	55	0,70
4 Irlanda	17	0,753	14,2	29	51	0,51
5 Suecia	2	0,883	45,3	31	51	0,81
6 Canadá	11	0,810	24,3	36	56	0,63
7 Japón	42	0,557	10,7	10	46	0,44
8 Estados Unidos	12	0,808	15,0	42	55	0,62
9 Suiza	14	0,797	24,8	27	46	0,61
10 Países Bajos	7	0,844	34,2	26	48	0,63
11 Finlandia	6	0,853	37,5	28	54	0,71
12 Luxemburgo	..	..	23,3	..	..	0,49
13 Bélgica	5	0,855	35,7	30	48	0,63
14 Austria	10	0,815	32,2	28	46	0,44
15 Dinamarca	4	0,861	36,9	25	52	0,73
16 Francia	..	..	13,9	..	..	0,64
17 Italia	24	0,653	16,1	21	45	0,46
18 Reino Unido	16	0,755	18,5	33	46	0,65
19 España	15	0,776	30,5	32	47	0,50
20 Nueva Zelandia	13	0,797	32,2	36	52	0,70
21 Alemania	9	0,816	30,5	35	50	0,58
22 Hong Kong, China (RAE)	..	..	..	27	40	0,49
23 Israel	23	0,656	14,2	29	54	0,64
24 Grecia	29	0,614	13,0	27	49	0,55
25 Singapur	18	0,707	18,9	26	45	0,51
26 República de Corea	53	0,502	13,4	7	38	0,46
27 Eslovenia	32	0,603	10,8	34	57	0,61
28 Portugal	20	0,681	21,3	32	52	0,59
29 Chipre	38	0,584	14,3	15	45	0,59
30 República Checa	28	0,615	15,7	28	52	0,51
31 Barbados	..	..	17,6	43	52	..
32 Malta	58	0,493	9,2	16	39	0,48
33 Kuwait	..	..	1,5	..	..	0,37
34 Brunei Darussalam	..	..	.. ^d	..	..	..
35 Hungría	41	0,560	10,4	34	61	0,64
36 Argentina	19	0,697	36,5	25	55	0,53
37 Polonia	30	0,610	19,1	34	61	0,59
38 Chile	52	0,506	12,7	24	52	0,39
39 Bahrein	..	..	7,5	..	..	0,33
40 Estonia	31	0,608	18,8	35	67	0,62
41 Lituania	25	0,635	22,0	42	68	0,69
42 Eslovaquia	34	0,599	16,7	32	61	0,58
43 Uruguay	50	0,513	10,8	35	53	0,55
44 Croacia	33	0,602	21,7	23	52	0,67
45 Letonia	27	0,621	21,0	42	64	0,67
46 Qatar	..	..	0,0	..	..	..
47 Seychelles	..	..	29,4	..	..	..
48 Costa Rica	21	0,675	38,6	26	40	0,46
49 Emiratos Árabes Unidos	70	0,353	0,0	8	25	0,24
50 Cuba	..	..	36,0	..	..	..
51 San Cristóbal y Nieves	..	..	0,0	..	..	..
52 Bahamas	..	..	26,8	40	..	0,70
53 México	35	0,597	25,0	25	42	0,39

CUADRO
26

... y lograr la igualdad para todas las mujeres y los hombres

Desigualdad de género en educación

Rango IDH		ODM				ODM		ODM		ODM	
		Tasa de alfabetización de adultos ^a		Tasa de alfabetización de jóvenes ^a		Tasa neta de matriculación en educación primaria ^{b, c}		Tasa neta de matriculación en educación secundaria ^{b, c}		Tasa bruta de matriculación en educación terciaria ^{c, d}	
		Tasa femenina (% mayores de 15 años) 2004	Tasa femenina como % de la tasa mascul. 2004	Tasa femenina (% entre 15 y 24 años) 2004	Tasa femenina como % de la tasa mascul. 2004	Tasa femenina (%) 2004 ^f	Tasa femenina como % de la tasa mascul. 2004 ^f	Tasa femenina (%) 2004 ^f	Tasa femenina como % de la tasa mascul. ^e 2004 ^f	Tasa femenina (%) 2004 ^f	Tasa femenina como % de la tasa mascul. ^e 2004 ^f
DESARROLLO HUMANO ALTO											
1	Noruega	..	..	..	..	99	1,00	97	1,01	98	1,54
2	Islandia	..	..	..	..	98 ^g	0,98 ^g	88 ^g	1,04 ^g	79 ^g	1,78 ^g
3	Australia	..	..	..	..	96	1,01	86 ^g	1,01 ^g	80	1,23
4	Irlanda	..	..	..	..	96	1,00	89	1,06	66	1,28
5	Suecia	..	..	..	..	99	1,00	100	1,03	102	1,55
6	Canadá	..	..	..	..	100 ^{g, h}	1,00 ^{g, h}	94 ⁱ	0,99 ⁱ	70 ^j	1,36 ^j
7	Japón	..	..	..	..	100	1,00	100 ^{g, k}	1,01 ^{g, k}	51	0,89
8	Estados Unidos	..	..	..	..	91	0,96	91	1,02	96	1,39
9	Suiza	..	..	..	..	94	1,00	80	0,93	42	0,80
10	Países Bajos	..	..	..	..	98	0,99	90	1,01	62	1,08
11	Finlandia	..	..	..	..	99	1,00	94	1,01	98	1,20
12	Luxemburgo	..	..	..	..	91	1,00	82	1,07	13 ^g	1,18 ^g
13	Bélgica	..	..	..	..	99	1,00	97 ^{g, l}	1,01 ^{g, l}	69	1,21
14	Austria	..	..	..	..	..	..	..	..	54	1,19
15	Dinamarca	..	..	..	..	100	1,00	94	1,03	87	1,42
16	Francia	..	..	..	..	99	1,00	97	1,02	63	1,28
17	Italia	98,0	99	99,8	100	99	1,00	93	1,02	72	1,34
18	Reino Unido	..	..	..	..	99	1,00	97	1,03	70	1,37
19	España	..	..	..	..	99	0,99	99	1,04	72	1,22
20	Nueva Zelandia	..	..	..	..	99	1,00	96	1,03	74	1,41
21	Alemania	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
22	Hong Kong, China (RAE)	..	..	..	..	90 ^m	0,95 ^m	77 ^m	0,97 ^m	32	0,97
23	Israel	95,9	97	99,6	100	98	1,01	89	1,00	65	1,33
24	Grecia	94,2	96	99,0	100	99	0,99	88	1,04	86	1,17
25	Singapur	88,6	92	99,6	100	..	..	..	..	..	..
26	República de Corea	..	..	..	..	99	0,99	88	1,00	67	0,61
27	Eslovenia	..	..	..	..	98	1,00	95	1,00	86	1,38
28	Portugal	..	..	..	..	99	0,99	87 ^l	1,11 ^l	65	1,32
29	Chipre	95,1	96	99,8	100	96 ^m	1,00 ^m	95 ^m	1,03 ^m	36 ^m	0,98 ^m
30	República Checa	..	..	..	..	..	..	..	..	45	1,10
31	Barbados	..	..	..	..	97	0,99	98	1,05	54 ^h	2,47 ^h
32	Malta	89,2 ⁿ	103 ⁿ	97,8 ⁿ	104 ⁿ	94	1,00	90	1,06	30	1,33
33	Kuwait	91,0	96	99,8	100	87 ^g	1,03 ^g	80 ^{g, j}	1,05 ^{g, j}	33 ^g	2,72 ^g
34	Brunei Darussalam	90,2	95	98,9	100	..	..	..	..	17 ^g	1,74 ^g
35	Hungría	..	..	..	..	88	0,99	90 ^g	0,99 ^g	70	1,40
36	Argentina	97,2	100	99,1	100	98 ^l	0,99 ^l	82 ^l	1,07 ^l	77 ^l	1,51 ^l
37	Polonia	..	..	..	..	98	1,00	92	1,03	72	1,41
38	Chile	95,6	100	99,2	100	..	..	..	..	42	0,95
39	Bahrein	83,6	94	97,3	100	97	1,01	93	1,07	45 ^g	1,84 ^g
40	Estonia	99,8	100	99,8	100	94	1,00	91	1,03	82	1,68
41	Lituania	99,6	100	99,7	100	89	1,00	93	1,01	89	1,55
42	Eslovaquia	..	..	..	..	..	..	..	..	40	1,22
43	Uruguay	..	..	..	..	..	..	..	..	53 ^{g, l}	2,04 ^{g, l}
44	Croacia	97,1	98	99,7	100	87 ^l	0,99 ^l	86 ^l	1,02 ^l	42 ^l	1,19 ^l
45	Letonia	99,7	100	99,8	100	..	..	..	..	94	1,72
46	Qatar	88,6	99	97,5	103	94	0,99	86	0,98	34	3,67
47	Seychelles	92,3	101	99,4	101	97 ^m	1,01 ^m	96 ^m	1,07 ^m	..	..
48	Costa Rica	95,1	100	98,0	101	..	..	..	..	28	1,26
49	Emiratos Árabes Unidos	..	..	..	..	70	0,97	64	1,06	40 ^{g, l}	3,24 ^{g, l}
50	Cuba	99,8	100	100,0	100	95	0,97	87	1,02	38 ^l	1,34 ^l
51	San Cristóbal y Nieves	..	..	..	..	98 ^m	1,08 ^m	97 ^m	0,97 ^m	..	..
52	Bahamas	..	..	..	..	85	1,02	78	1,12	..	..
53	México	89,6	97	97,6	100	98	1,00	65	1,03	23	0,98

Desigualdad de género en la actividad económica

Rango IDH		Empleo por actividad económica ^a								Miembros de la familia que aportan ingresos		
		Actividad económica femenina			(^(%))							
		(% de personas de 15 años y mayores)			Agricultura		Industria		Servicios		(^(%))	
		Tasa (%) 2004	(como % de la tasa mascul.) 2004		Mujeres 1995- 2003 ^b	Hombres 1995- 2003 ^b	Mujeres 1995- 2003 ^b	Hombres 1995- 2003 ^b	Mujeres 1995- 2003 ^b	Hombres 1995- 2003 ^b	Mujeres 1995- 2004 ^b	Hombres 1995- 2004 ^b
DESARROLLO HUMANO ALTO												
1	Noruega	63,1	111	87	2	6	9	33	88	58	43	57
2	Islandia	70,9	105	87	3	12	10	33	85	54	50	50
3	Australia	56,1	108	79	3	6	10	30	87	64	59	41
4	Irlanda	51,9	146	72	2	11	14	39	83	50	53	47
5	Suecia	58,8	93	87	1	3	11	36	88	61	55	55
6	Canadá	60,2	104	83	2	4	11	33	87	64	66	34
7	Japón	48,5	97	65	5	5	21	37	73	57	80	20
8	Estados Unidos	59,6	105	81	1	3	12	32	87	65	64	36
9	Suiza	60,1	115	79	3	5	13	36	84	59	62	38
10	Países Bajos	55,8	128	76	2	4	9	31	86	64	79	21
11	Finlandia	56,9	98	86	4	7	14	40	82	53	36	55
12	Luxemburgo	44,1	122	68	..	..	..	..	..	..	..	..
13	Bélgica	43,4	119	72	1	3	10	36	82	58	85	15
14	Austria	49,3	114	75	6	5	14	43	80	52	68	32
15	Dinamarca	59,4	96	84	2	5	14	36	85	59	86	14
16	Francia	48,2	105	79	1	2	13	34	86	64	..	..
17	Italia	37,0	103	61	5	6	20	39	75	55	54	46
18	Reino Unido	55,0	104	79	1	2	11	36	88	62	60	40
19	España	44,2	130	65	5	8	15	42	81	51	64	36
20	Nueva Zelandia	59,8	112	81	6	12	12	32	82	56	68	32
21	Alemania	50,4	114	76	2	3	18	44	80	52	76	24
22	Hong Kong, China (RAE)	52,9	112	74	(.)	(.)	10	27	90	73	86	14
23	Israel	49,7	121	84	..	..	..	..	..	..	71	29
24	Grecia	42,7	119	66	18	15	12	30	70	56	68	32
25	Singapur	50,8	101	66	(.)	(.)	18	31	81	69	76	24
26	República de Corea	50,1	106	68	12	9	19	34	70	57	89	11
27	Eslovenia	53,4	99	80	10	10	29	46	61	43	58	42
28	Portugal	55,2	112	79	14	12	23	44	63	44	65	35
29	Chipre	53,0	111	74	4	5	13	31	83	58	81	19
30	República Checa	51,7	85	76	3	6	28	50	68	44	74	26
31	Barbados	64,6	109	83	4	5	10	29	63	49	..	..
32	Malta	32,5	153	47	1	3	21	36	78	61	..	..
33	Kuwait	48,0	138	56	..	..	..	..	..	..	..	..
34	Brunei Darussalam	44,3	99	56	..	..	..	..	..	..	..	..
35	Hungría	42,1	91	73	4	9	26	42	71	49	71	29
36	Argentina	52,2	136	68	(.)	1	12	30	87	69	60	40
37	Polonia	47,9	84	78	19	19	18	40	63	40	60	40
38	Chile	36,4	113	51	..	..	..	..	..	..	54	46
39	Bahrein	29,2	104	33	..	..	..	..	..	..	..	..
40	Estonia	52,2	81	80	4	10	23	42	73	48	50	50
41	Lituania	51,8	87	81	12	20	21	34	67	45	62	38
42	Eslovaquia	51,9	87	76	4	8	26	48	71	44	74	26
43	Uruguay	55,7	122	71	2	6	14	32	85	62	64	37
44	Croacia	44,7	96	74	15	16	21	37	63	47	73	27
45	Letonia	49,1	78	77	12	18	16	35	72	47	56	45
46	Qatar	35,7	121	40	..	..	..	..	..	..	..	..
47	Seychelles	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
48	Costa Rica	43,7	133	54	4	22	15	27	80	51	50	50
49	Emiratos Árabes Unidos	37,4	149	41	(.)	9	14	36	86	55	..	..
50	Cuba	43,8	112	59	..	..	..	..	..	..	..	..
51	San Cristóbal y Nieves	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
52	Bahamas	64,5	105	91	1	6	5	24	93	69	..	..
53	México	39,9	115	49	6	24	22	28	72	48	51	49

CUADRO
28

... y lograr la igualdad para todas las mujeres y los hombres

Género, carga de trabajo y distribución de tiempo

	Año ^a	Tiempo de trabajo total (horas y minutos por día)		Tiempo de trabajo de- sepeñado por mujeres (% de los hombres)	Distribución del tiempo (en %)					
		Mujeres	Hombres		Tiempo de trabajo total		Tiempo dedicado por las mujeres		Tiempo dedicado por los hombres	
					Act. en el merc. laboral ^b	Act. fuera del merc. laboral	Act. en el merc. laboral ^b	Act. fuera del merc. laboral	Act. en el merc. laboral ^b	Act. fuero del merc. laboral
PAÍSES EN DESARROLLO SELECCIONADOS										
ÁREAS URBANAS										
Colombia	1983	6h 39m	5h 56m	112	49	51	24	76	77	23
Indonesia	1992	6h 38m	6h 6m	109	60	40	35	65	86	14
Kenya	1986	9h 50m	9h 32m	103	46	54	41	59	79	21
Nepal	1978	9h 39m	9h 14m	105	58	42	25	75	67	33
Uruguay ^c	2002	7h 20m	6h 56m	115	49	51	33	67	68	32
Venezuela, RB	1983	7h 20m	6h 56m	106	59	41	30	70	87	13
ÁREAS RURALES										
Bangladesh	1990	9h 5m	8h 16m	110	52	48	35	65	70	30
Guatemala	1977	11h 18m	9h 39m	117	59	41	37	63	84	16
Kenya	1988	11h 16m	8h 20m	135	56	44	42	58	76	24
Nepal	1978	10h 41m	9h 7m	117	56	44	46	54	67	33
Tierras altas	1978	11h 32m	9h 46m	118	59	41	52	48	66	34
Montañas	1978	10h 49m	8h 54m	122	56	44	48	52	65	35
Colinas rurales	1978	9h 43m	8h 40m	112	52	48	37	63	70	30
Filipinas	1975-77	9h 6m	7h 32m	121	73	27	29	71	84	16
NACIONAL										
Benín ^e	1998	7h 55m	5h 30m	144	69	31	59	41	81	19
India ^d	2000	7h 37m	6h 31m	117	61	39	35	65	92	8
Madagascar ^c	2001	7h 15m	6h 24m	113	68	32	51	49	67	33
Mauricio ^c	2003	6h 33m	6h 9m	107	54	46	30	70	80	20
Mongolia ^d	2000	9h 5m	8h 21m	109	61	39	49	51	75	25
Sudáfrica ^d	2000	5h 32m	4h 33m	122	51	49	35	65	70	30
PAÍSES DE LA OCDE SELECCIONADOS ^e										
Australia	1997	7h 15m	6h 58m	104	46	54	30	70	62	38
Austria ^f	1992	7h 18m	6h 33m	111	49	51	31	69	71	29
Canadá	1998	7h 0m	7h 9m	98	53	47	41	59	65	35
Dinamarca ^f	1987	7h 29m	7h 38m	98	68	32	58	42	79	21
Finlandia ^f	1987-88	7h 10m	6h 50m	105	51	49	39	61	64	36
Francia	1999	6h 31m	6h 3m	108	46	54	33	67	60	40
Alemania ^f	1991-92	7h 20m	7h 21m	100	44	56	30	70	61	39
Hungría	1999	7h 12m	7h 25m	97	51	49	41	59	60	40
Israel ^f	1991-92	6h 15m	6h 17m	99	51	49	29	71	74	26
Italia ^f	1988-89	7h 50m	6h 7m	128	45	55	22	78	77	23
Japón	1996	6h 33m	6h 3m	108	66	34	43	57	93	7
República de Corea	1999	7h 11m	6h 13m	116	64	36	45	55	88	12
Letonia	1996	8h 55m	8h 1m	111	46	54	35	65	58	42
México ^c	2002	8h 10m	6h 25m	127	46	54	23	77	78	22
Países Bajos	1995	5h 8m	5h 15m	98	48	52	27	73	69	31
Nueva Zelandia	1999	7h 0m	6h 57m	101	46	54	32	68	60	40
Noruega ^f	1990-91	7h 25m	6h 52m	108	50	50	38	62	64	36
Reino Unido ^f	1985	6h 53m	6h 51m	100	51	49	37	63	68	32
Estados Unidos ^f	1985	7h 33m	7h 8m	106	50	50	37	63	63	37

NOTAS

Las estimaciones se basan en las encuestas sobre distribución del tiempo disponibles en el momento de la publicación. También se han recabado datos sobre distribución del tiempo en otros países como Chad, Cuba, la República Dominicana, Ecuador, la República Democrática Popular Lao, Mali, Marruecos, Nicaragua, Nigeria, Omán, Tailandia y Viet Nam.

^a Las encuestas realizadas antes de 1993 no se pueden comparar de forma estricta con las realizadas en años posteriores.

^b Se refiere a las actividades de producción orientadas al mercado, según definición revisada del Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas, 1993.

^c Charnes 2006.

^d Las clasificaciones de las actividades de mercado y las de fuera del mercado no se basan estrictamente en la definición revisada del Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas de 1993; las comparaciones entre países y áreas deben realizarse por lo tanto con la debida prudencia.

^e Incluye a Israel y Letonia, aunque no sean miembros de la OCDE.

^f Goldshmidt-Clermont y Pagnossin Aligisakis 1995.

FUENTES

Todas las columnas: los datos corresponden en el caso de las zonas urbanas y rurales de los países en desarrollo seleccionados a Harvey 1995; en el caso de los estudios nacionales realizados en los países en desarrollo seleccionados a la ONU 2002; y en el caso de los países de la OCDE y Letonia a Harvey 2001, salvo indicación en contrario.

Participación de la mujer en la política

Rango IDH	Año en que la mujer obtuvo el derecho ^a		Año del primer nombramiento o elección de una mujer al parlamento	Mujeres en el gobierno a nivel ministerial (% del total) ^b	ODM Escaños parlamentarios ocupados por mujeres (% del total) ^c			
	Votar	Postular a elecciones			Cámara baja o única		Cámara alta o senado	
					1990	2006	2006	
DESARROLLO HUMANO ALTO								
1	Noruega	1913	1907, 1913	1911 A	44,4	36	37,9	—
2	Islandia	1915, 1920	1915, 1920	1922 E	27,3	21	33,3	—
3	Australia	1902, 1962	1902, 1962	1943 E	20,0	6	24,7	35,5
4	Irlanda	1918, 1928	1918, 1928	1918 E	21,4	8	13,3	16,7
5	Suecia	1919, 1921	1919, 1921	1921 E	52,4	38	45,3	—
6	Canadá	1917, 1960	1920, 1960	1921 E	23,1	13	20,8	35,0
7	Japón	1945, 1947	1945, 1947	1946 E	12,5	1	9,0	14,0
8	Estados Unidos	1920, 1965	1788 ^d	1917 E	14,3	7	15,2	14,0
9	Suiza	1971	1971	1971 E	14,3	14	25,0	23,9
10	Países Bajos	1919	1917	1918 E	36,0	21	36,7	29,3
11	Finlandia	1906	1906	1907 E	47,1	32	37,5	—
12	Luxemburgo	1919	1919	1919 E	14,3	13	23,3	—
13	Bélgica	1919, 1948	1921	1921 A	21,4	9	34,7	38,0
14	Austria	1918	1918	1919 E	35,3	12	33,9	27,4
15	Dinamarca	1915	1915	1918 E	33,3	31	36,9	—
16	Francia	1944	1944	1945 E	17,6	7	12,2	16,9
17	Italia	1945	1945	1946 E	8,3	13	17,3	13,7
18	Reino Unido	1918, 1928	1918, 1928	1918 E	28,6	6	19,7	17,5
19	España	1931	1931	1931 E	50,0	15	36,0	23,2
20	Nueva Zelandia	1893	1919	1933 E	23,1	14	32,2	—
21	Alemania	1918	1918	1919 E	46,2	..	31,8	18,8
22	Hong Kong, China (RAE)	..	..	..	..	..	..	..
23	Israel	1948	1948	1949 E	16,7	7	14,2	—
24	Grecia	1952	1952	1952 E	5,6	7	13,0	—
25	Singapur	1947	1947	1963 E	0	5	18,9	—
26	República de Corea	1948	1948	1948 E	5,6	2	13,4	—
27	Eslovenia	1946	1946	1992 E ^e	6,3	..	12,2	7,5
28	Portugal	1931, 1976	1931, 1976	1934 E+A	16,7	8	21,3	—
29	Chipre	1960	1960	1963 E	0	2	14,3	—
30	República Checa	1920	1920	1992 E ^e	11,1	..	17,0	12,3
31	Barbados	1950	1950	1966 A	29,4	4	13,3	23,8
32	Malta	1947	1947	1966 E	15,4	3	9,2	—
33	Kuwait	2005	2005	2005 A	0	..	1,5	—
34	Brunei Darussalam	—	—	—	9,1	.. ^f	.. ^f	.. ^f
35	Hungría	1918, 1945	1918, 1945	1945 E	11,8	21	10,4	—
36	Argentina	1947	1947	1951 E	8,3	6	35,0	41,7
37	Polonia	1918	1918	1919 E	5,9	14	20,4	13,0
38	Chile	1949	1949	1951 E	16,7	..	15,0	5,3
39	Bahrein	1973, 2002	1973, 2002	2002 A	8,7	..	0,0	15,0
40	Estonia	1918	1918	1919 E	15,4	..	18,8	—
41	Lituania	1919	1919	1920 A	15,4	..	22,0	—
42	Eslovaquia	1920	1920	1992 E ^e	0	..	16,7	—
43	Uruguay	1932	1932	1942 E	0	6	11,1	9,7
44	Croacia	1945	1945	1992 E ^e	33,3	..	21,7	—
45	Letonia	1918	1918	..	23,5	..	21,0	—
46	Qatar	2003 ^g	..	..	7,7	..	0,0	—
47	Seychelles	1948	1948	1976 E+A	12,5	16	29,4	—
48	Costa Rica	1949	1949	1953 E	25,0	11	38,6	—
49	Emiratos Árabes Unidos	—	—	—	5,6	0	0,0	—
50	Cuba	1934	1934	1940 E	16,2	34	36,0	—
51	San Cristóbal y Nieves	1951	1951	1984 E	0	7	0,0	—
52	Bahamas	1961, 1964	1961, 1964	1977 A	26,7	4	20,0	43,8
53	México	1947	1953	1952 A	9,4	12	25,8	21,9

Anexo IV

ESTUDIO DE LA REALIDAD

-Esquema de Trabajo-

Objetivo: Estudiar la Realidad de la provincia de Córdoba desde la perspectiva de la igualdad de hombres y mujeres.

Siguiendo la guía los indicadores de desarrollo relativos al género de Naciones Unidas, se pretende poner de manifiesto la posición del hombre y la mujer en la vida social, económica y política de la provincia de Córdoba.

Para ello, será básica la información y series estadísticas desagregadas por sexo existentes a nivel provincial tanto las procedentes de los diferentes organismos públicos (Instituto Nacional de Estadística, Instituto Estadística de Andalucía etc.), como aquellas estadísticas propias que se elaboren para esta finalidad.

Propuesta de estadísticas de género en la provincia de Córdoba para su análisis:

1 LA VARIABLE DE GÉNERO EN LA DEMOGRAFÍA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

2 MERCADO DE TRABAJO

- 2.1 Encuesta de Población Activa (EPA)
- 2.2 Paro registrado.
- 2.3 Contratos.
- 2.4 Conciliación vida laboral y familiar

3 FAMILIAS Y HOGARES

- 3.1 Estructura de los hogares
- 3.2 Nulidades, separaciones y divorcios.
- 3.3 Matrimonios
- 3.4 Empleo del tiempo

4 EDUCACIÓN

- 4.1 Educación Infantil
- 4.2 Educación Primaria
- 4.3 Educación Especial
- 4.4 Educación de Personas Adultas
- 4.5 Educación Secundaria
- 4.6 Enseñanza Universitaria Curso 2005-2006
- 4.7 Inserción laboral de los titulados universitarios del curso 1996/97

5 PROTECCIÓN SOCIAL.

- 5.1 Pensiones no Contributivas
- 5.2 Pensiones Asistenciales (F.A.S)
- 5.3 Prestaciones de la Ley de Integración de Minusválidos (L.I.S.M.I)
- 5.4 Prestaciones económicas periódicas
- 5.5 Servicios sociales y acción social

6 PARTICIPACIÓN.

- 6.1 Elecciones
- 6.2 Participación pública
- 6.3 Seguridad y Defensa
- 6.4 Otras formas de participación

Anexo V

ESTUDIO DE LA REPRESENTACIÓN

-Esquema de Trabajo-

Objetivo: Elaborar un *análisis de la Representación en la Diputación de Córdoba*

Estudio de la participación de hombres y mujeres en la gestión y toma de decisiones en la organización.

Propuesta de estadísticas de género en la provincia de Córdoba:

1 Representación política en la Diputación de Córdoba desde la perspectiva de género.

- 1.1 Diputados y diputadas electas
- 1.2 Diputados y diputadas electas en el período democrático (1979-2007).
- 1.3 Evolución histórica de la representación por sexos y partidos políticos en el pleno de la Diputación.
- 1.4 Representación por sexos en el equipo de gobierno de la Diputación.
- 1.5 Composición de los órganos de gobierno de Organismos Autónomos y Empresas Provinciales
- 1.6 Composición de los órganos de participación y asesoramiento de la Diputación de Córdoba

2 Análisis de la plantilla de personas trabajadoras en la Diputación Provincial y sus organismos autónomos desde la perspectiva de género

1 DIPUTACIÓN PROVINCIAL.

- 1.1 Grupos profesionales
- 1.2 Niveles de completo de destino
- 1.3 Personal eventual.
- 1.4 Secciones sindicales.

2 EMPRESAS PÚBLICAS

- 2.1 Eprinsa
 - 2.1.1 Titulación.
 - 2.1.2 Grupos profesionales..
- 2.2 Emproacsa
 - 2.2.1 Titulación.
 - 2.2.2 Grupos profesionales..
- 2.3 Epremasa
 - 2.3.1 Titulación.
 - 2.3.2 Grupos profesionales..
- 2.4 Provicosa
 - 2.4.1 Titulación.
 - 2.4.2 Grupos profesionales..

3 ORGANISMOS AUTÓNOMOS LOCALES

- 3.1 Consorcio provincial de prevención y extinción de incendios.
 - 3.1.1 Titulación.
 - 3.1.2 Grupos profesionales
- 3.2 Consorcio Provincial de Desarrollo Económico
 - 3.2.1 Grupos profesionales..
- 3.3 Instituto provincial de bienestar social
 - 3.3.1 Titulación.
 - 3.3.2 Grupos profesionales..
- 3.4 Instituto de Cooperación con la Hacienda Local (ICHL)

3.4.1 Titulación.

3.4.2 Categoría profesional.

3.5 Fundación Rafael Botí.

3.5.1 Titulación.

3.5.2 Grupos profesionales.

ANEXO VI

COSTES ECONÓMICOS PLAN DE MEJORA: DEGLOSE POR OBJETIVOS**1.- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario****Objetivo 1.1 Crear la Unidad de Presupuestos y Género**

Código	Acción	Año	Descripción	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
1.1.1	Dotación Personal Unidad Presupuesto y Género	2008	2 Técnicos Grupo A	52.000,00 €	52.000,00 €	104.000,00 €	
		2008	1 Técnico Grupo B		44.200,00 €	44.200,00 €	
		2008	1 Administrativo	35.000,00 €		35.000,00 €	183.200,00 €
1.1.3	Formación Personal Unidad Pº y Gº	2008	Inscripción, Dietas y Gastos locomoción.		5.000,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €
1.1.4	Dotación Equipamiento oficina	2008	Mobiliario	1.000,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €	
		2008	Equipo Informático	2.000,00 €	2.000,00 €	4.000,00 €	6.000,00 €
			TOTAL OBJETIVO 1.1	90.000,00 €	104.200,00 €	194.200,00 €	194.200,00 €

Objetivo 1.2 Desarrollar un nuevo modelo presupuestario

Código	Acción	Año	Descripción	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
1.2.1.	Modificar Norma Elaborac. Presupuesto	2008	15 horas Técnico Grupo A	510,00 €		510,00 €	
		2008	1 hora Administrativo	23,40 €		23,40 €	533,40 €
1.2.2	Normalización Documentos Elab. Presupuestos	2008	5 horas Técnico Grupo A	170,00 €		170,00 €	
		2008	5 horas Administrativo	117,00 €		117,00 €	287,00 €
1.2.3	Programa Formac. Gestión Pública	2008	Contratac. Formador		15.000,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €
1.2.4	Desarrollo Aplicac. Informática Elaborac. Presupuesto	2008	70 horas análisis		3.535,00 €	3.535,00 €	
			260 horas programación		7.756,00 €	7.756,00 €	
			20 horas implantación		554,00 €	554,00 €	11.845,00 €
			TOTAL OBJETIVO 1.2	820,40 €	26.845,00 €	27.665,40 €	27.665,40 €

Objetivo 1.3 Implantar el Modelo de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación

Código	Acción	Año	Descripción	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
1.3.1	Estudio de la Realidad de la provincia de Córdoba	2008	140 horas Técnico Grupo A (1)			0,00 €	
		2008	140 horas Técnico Grupo B (1)			0,00 €	
		2008	120 horas Administrativo (1)			0,00 €	0,00 €
1.3.2	Análisis de la Representación	2008	140 horas Técnico Grupo A (2)	2.380,00 €		2.380,00 €	
		2008	140 horas Técnico Grupo B (2)	2.030,00 €		2.030,00 €	
		2008	120 horas Administrativo (2)	1.404,00 €		1.404,00 €	5.814,00 €
1.3.3	Creación Comisión Evaluadora	2008	2 horas Técnico Grupo A (1)			0,00 €	
		2008	1 hora Administrativo (1)			0,00 €	0,00 €
1.3.4	Modificación Normas Elaborac. Presupuesto	2008	5 horas Técnico Grupo A (1)			0,00 €	
		2008	1 hora Administrativo (1)			0,00 €	0,00 €
1.3.5	Creación de un espacio web	2008	70 horas análisis		3.535,00 €	3.535,00 €	
			260 horas programación		7.756,00 €	7.756,00 €	
			20 horas implantación		554,00 €	554,00 €	11.845,00 €
1.3.6	Asistencia técnica metodología Evaluación Impacto Género	2008	Consultoría		30.000,00 €	30.000,00 €	30.000,00 €
			TOTAL OBJETIVO 1.3	5.814,00 €	41.845,00 €	47.659,00 €	47.659,00 €

Notas.- (1) Costes ya computados en Acción 1.1.1
 (2) Sólo se imputan costes del Servicio de Recursos Humanos. El resto está imputado en Acción 1.1.1

Objetivo Operativo 1.4 Analizar el Impacto de Género del Presupuesto de la Diputación para el ejercicio 2010

Código	Acción	Año	Descripción	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
1.4.1	Programa formación Género y evaluación políticas públicas	2009	Contratación Formador/a		10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
1.4.2	Selección de programas Evaluación Género	2009	70 horas Técnico Grupo A	2.380,00 €		2.380,00 €	
		2009	15 horas Aux. Administrativo	286,50 €		286,50 €	2.666,50 €
1.4.3	Recopilación datos y Elaboración . Series Estadísticas	2009	20 horas Técnico Grupo B	580,00 €		580,00 €	
		2009	50 horas Administrativo	1.170,00 €		1.170,00 €	
		2009	50 horas Aux. Administrativo	955,00 €		955,00 €	2.705,00 €
1.4.4	Análisis de los Recursos	2009	300 horas Técnico Grupo A	10.200,00 €		10.200,00 €	
		2009	20 horas Técnico Grupo B	580,00 €		580,00 €	
		2009	20 horas Administrativo	468,00 €		468,00 €	
		2009	50 horas Aux. Administrativo	955,00 €		955,00 €	12.203,00 €
1.4.5	Elaboración del IEIG	2009	30 horas Técnico Grupo A	1.020,00 €		1.020,00 €	
		2009	5 horas Aux. Administrativo	95,50 €		95,50 €	1.115,50 €
1.4.6	Diseño de un programa de divulgación y sensibilización	2009	Jornada de Difusión	200,00 €	600,00 €	800,00 €	800,00 €
1.4.7	Difusión del proyecto en municipios	2009	Jornadas de difusión	500,00 €	1.000,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €
1.4.8	Difusión del Informe de Evaluación	2010	Material de publicidad	4.000,00 €	1.000,00 €	5.000,00 €	
		2010	Jornadas de difusión	1.000,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €	7.000,00 €
			TOTAL OBJETIVO 1.4	24.390,00 €	13.600,00 €	37.990,00 €	37.990,00 €

2.- Mejorar los sistemas de información de la organización, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación en general,

Objetivo Operativo 2.1 Evaluar los Programas de Gasto desde la perspectiva de la gestión de la información que utilizan y generan

Código	Acción	Año	Descripción	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
2.1.1	Auditar los sistemas de información actuales	2009	Consultoría		30.000,00 €	30.000,00 €	
						0,00 €	30.000,00 €
2.1.2	Elaborar informe evaluación	2009	Consultoría		6.000,00 €	6.000,00 €	
						0,00 €	6.000,00 €
			TOTAL OBJETIVO 2.1	0,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €

Objetivo Operativo 2.2 Implantar un nuevo Sistema de Gestión de Información en la Diputación de Córdoba en el año 2010 (SIGICOR).

Código	Acción	Año	Descripción	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
2.2.1	Reingeniería de los Sistemas Información Actuales	2010	252 horas análisis		12.726,00 €	12.726,00 €	
			504 horas programación		13.960,80 €	13.960,80 €	
			84 horas implantación		2.326,80 €	2.326,80 €	29.013,60 €
2.2.2	Desarrollo Nuevo Sistema Gestión Información	2010	504 horas análisis		25.452,00 €	25.452,00 €	
			1008 horas programación		27.921,60 €	27.921,60 €	
			168 horas implantación		4.653,60 €	4.653,60 €	58.027,20 €
			TOTAL OBJETIVO 2.2	0,00 €	87.040,80 €	87.040,80 €	87.040,80 €

COSTES ECONÓMICOS PLAN DE MEJORA: RESUMEN POR OBJETIVOS OPERATIVOS

OBJETIVO	C. Internos	C. Externos	Subtotal	TOTAL
TOTAL OBJETIVO 1.1	90.000,00 €	104.200,00 €	194.200,00 €	194.200,00 €
TOTAL OBJETIVO 1.2	820,40 €	26.845,00 €	27.665,40 €	27.665,40 €
TOTAL OBJETIVO 1.3	5.814,00 €	41.845,00 €	47.659,00 €	47.659,00 €
TOTAL OBJETIVO 1.4	24.390,00 €	13.600,00 €	37.990,00 €	37.990,00 €
TOTAL OBJETIVO 2.1	0,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €
TOTAL OBJETIVO 2.2	0,00 €	87.040,80 €	87.040,80 €	87.040,80 €
TOTAL	121.024,40 €	309.530,80 €	430.555,20 €	430.555,20 €

Anexo VII

FICHAS DE SEGUIMIENTO DE CADA OBJETIVO

Objetivo 1.1 Crear una Unidad de Presupuestos y Género

Descripción de la línea de Acción								RECURSOS										Causas Desviaciones
Acción	Responsable	Fecha	Fecha	Avance Ejecución		Tolerancia	Desvíac.	Humanos			Financieros			Materiales				
		Inicio	Fin	Previsto	Real		Real	Previstos	Utilizados	Desv.	Previstos	Utilizados	Desv.	Previstos	Utilizado	Desv.		
		</																