



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

Victoriano Castro Vivar
Delegación de Hacienda y Desarrollo Nuevas Tecnologías
Diputación Provincial de Córdoba

Bilbao, Junio de 2008



Motivación del Plan

- Compromiso Equipo Gobierno de la Diputación Provincial
- Propuesta resolución Parlamento Europeo sobre elaboración presupuestos públicos con perspectiva de género (2002/2198(INI)).
- Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivo: Introducir la transversalidad de género en las políticas públicas



**Presupuestos sensibles al
género**



El problema a resolver:

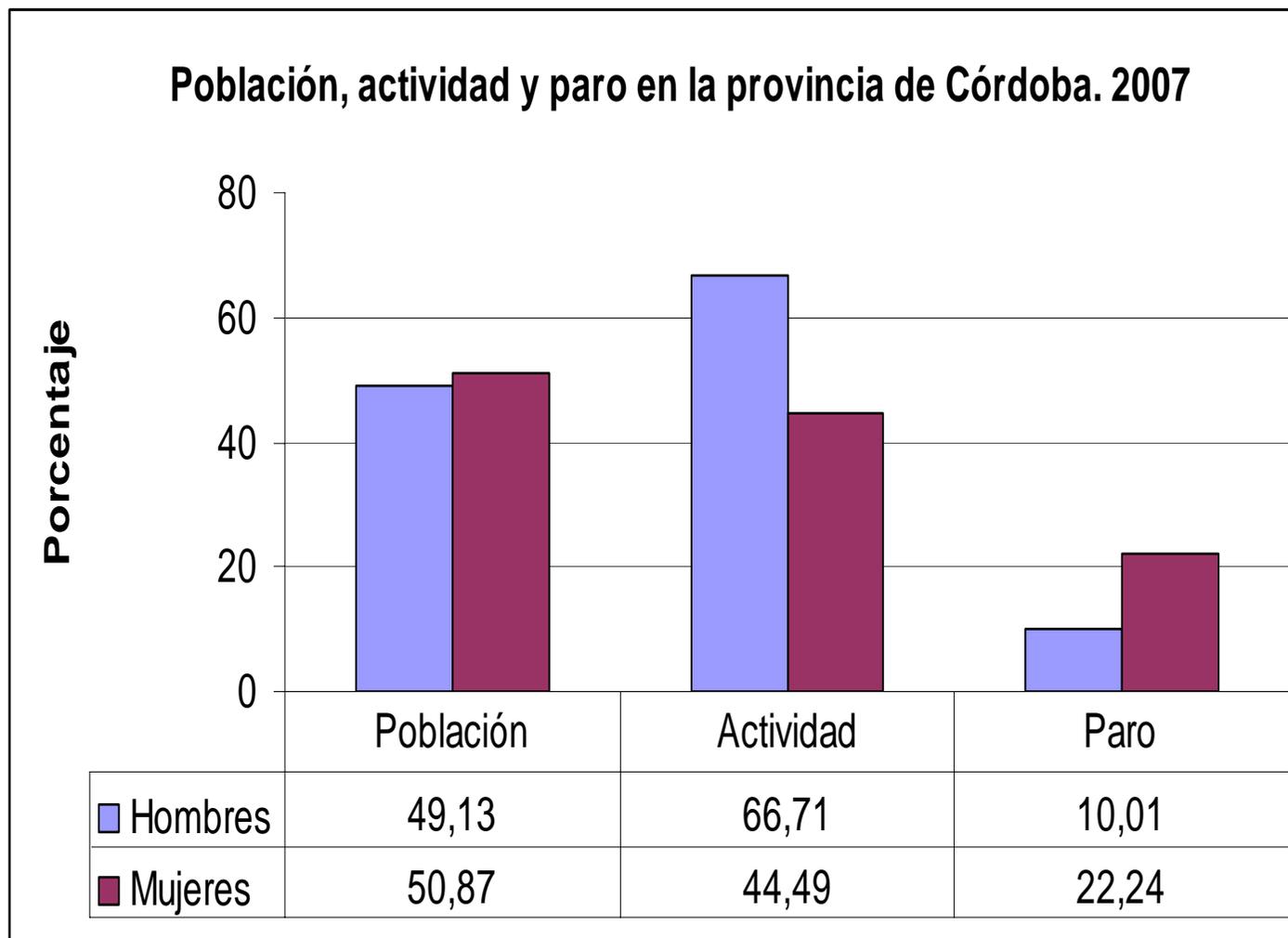
La desigualdad entre hombres y mujeres en la provincia de Córdoba

- Informe de la Comisión Europea sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2006:
 - Se ha reforzado la segregación del mercado de trabajo.
 - Las mujeres optan en mayor medida por el trabajo a tiempo parcial (32,6%  7,4% )
 - Disparidades salariales considerables (15 %)
 - Mayor riesgo de exclusión social



El problema a resolver:

.....en el ámbito laboral

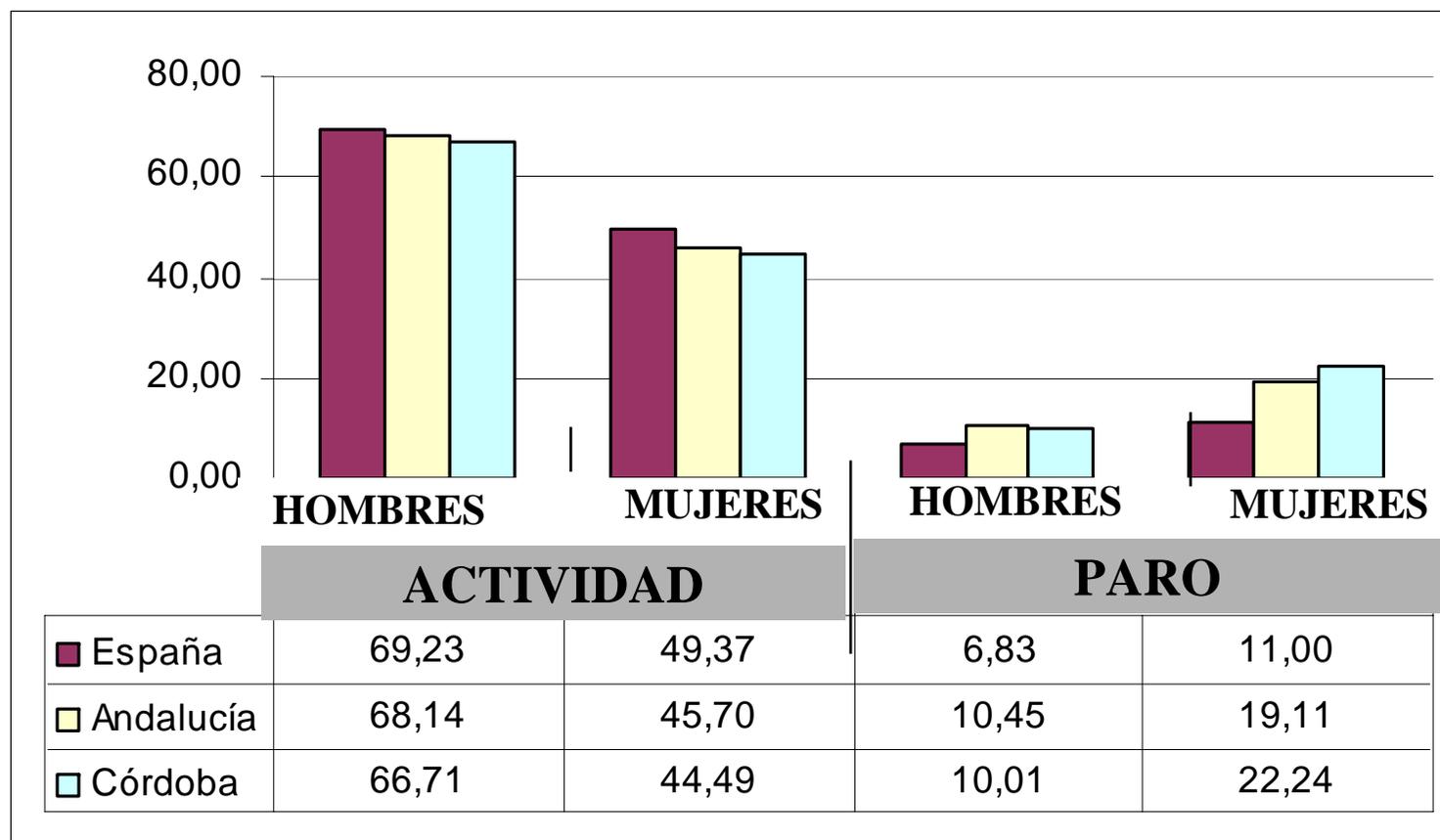




El problema a resolver:

.....en el ámbito laboral

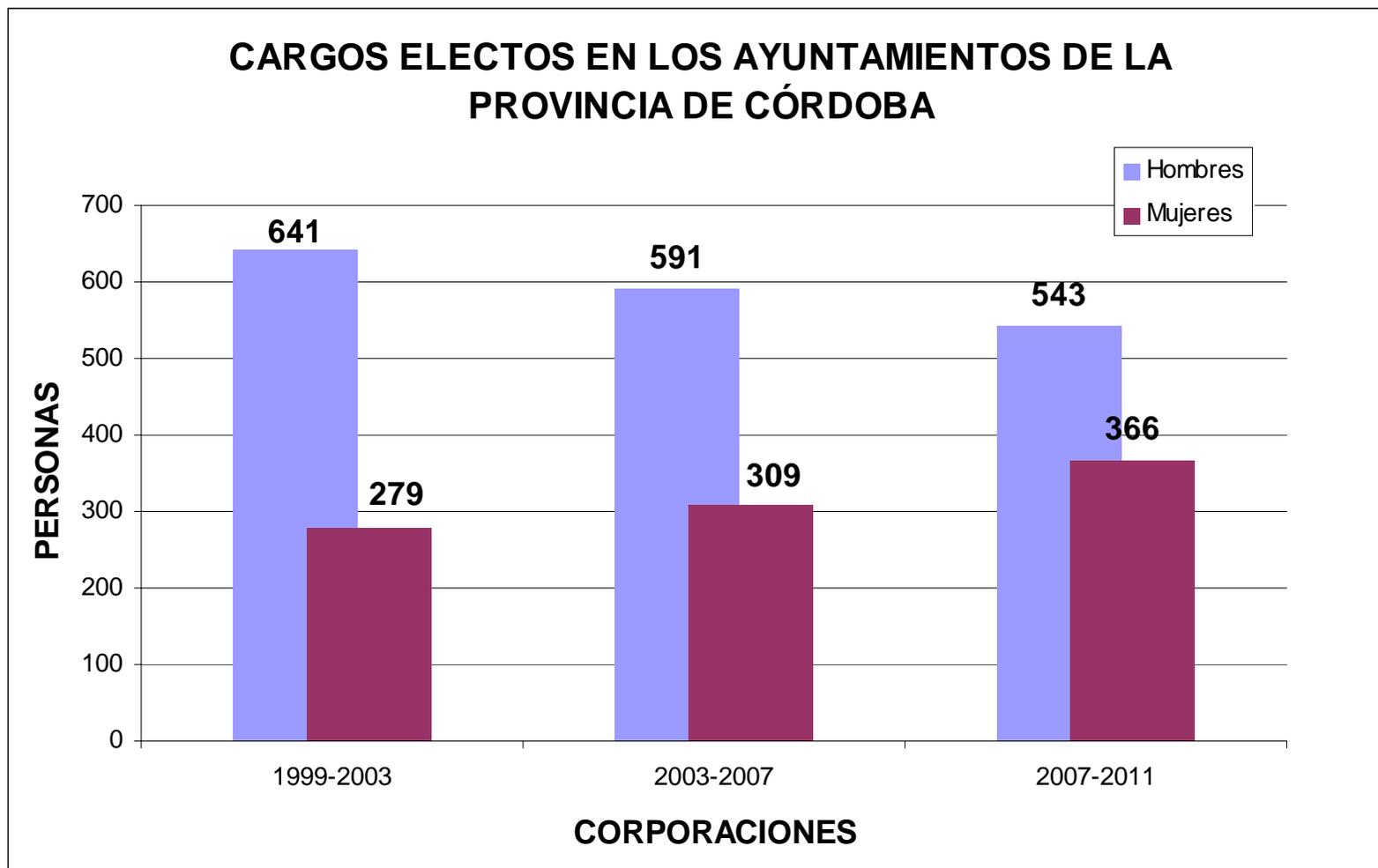
Tasa de actividad para población activa (16 años y más) 2007





El problema a resolver:

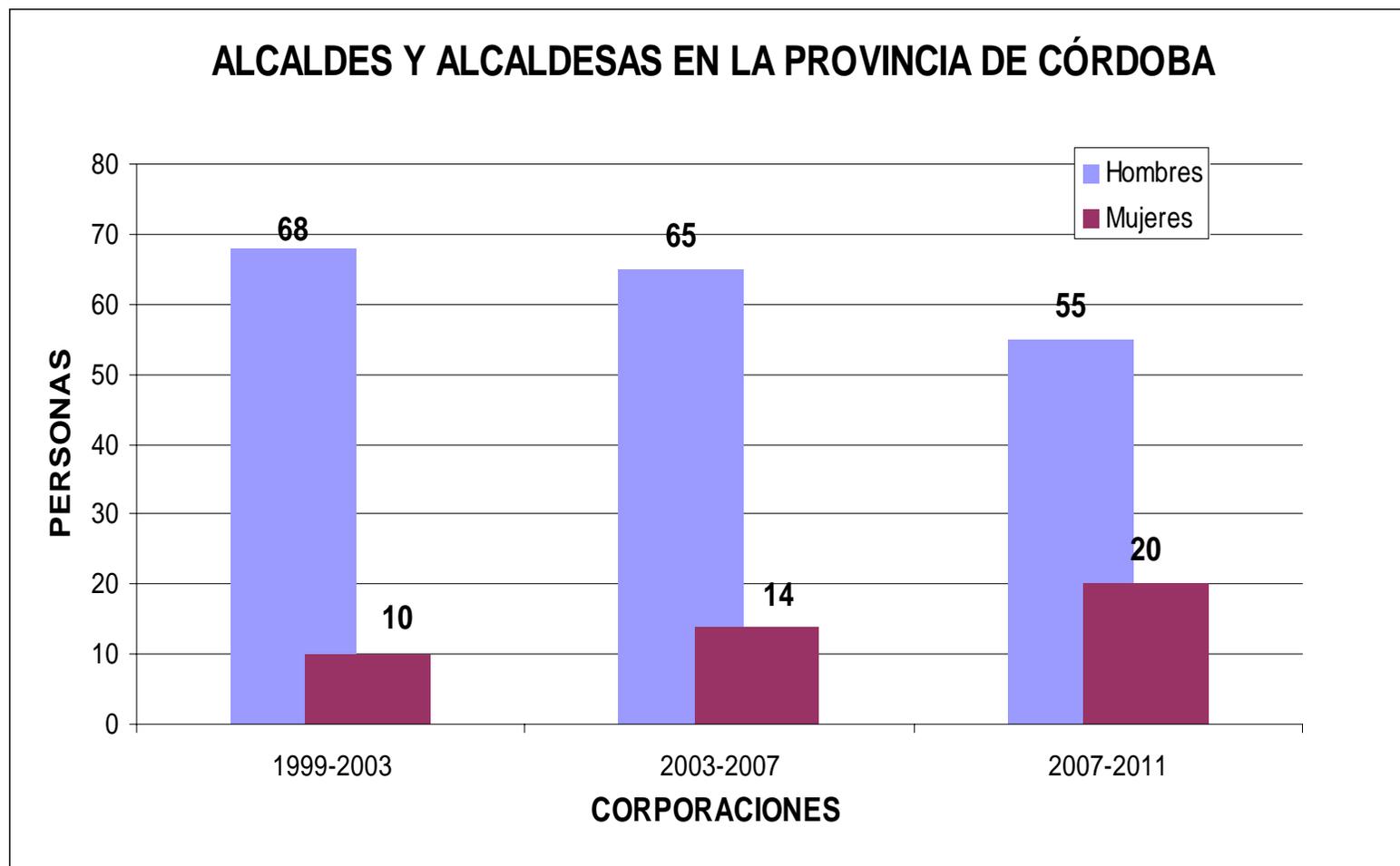
.....en el ámbito institucional





El problema a resolver:

.....en el ámbito institucional

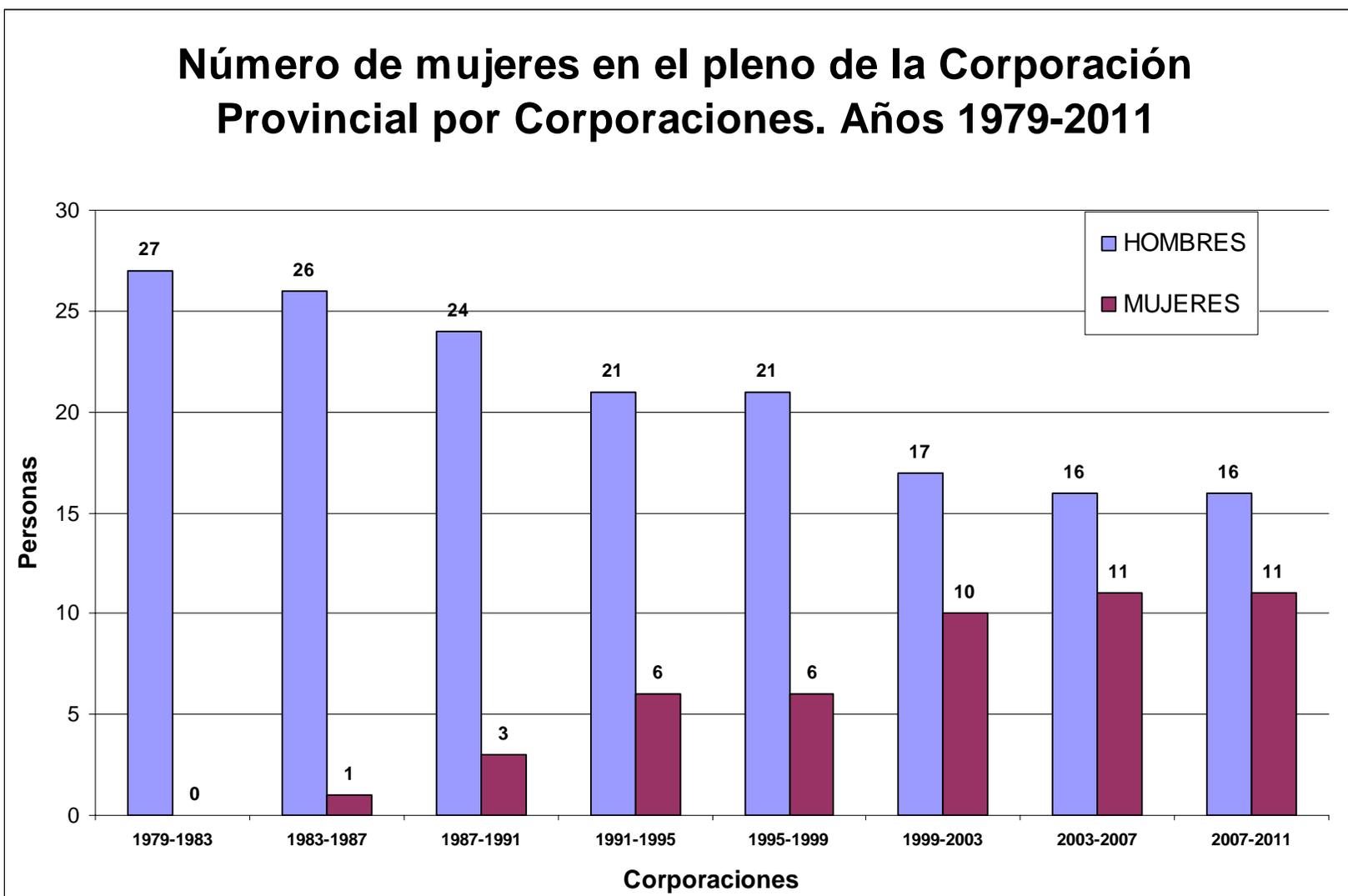


El problema a resolver:

.....en el ámbito institucional



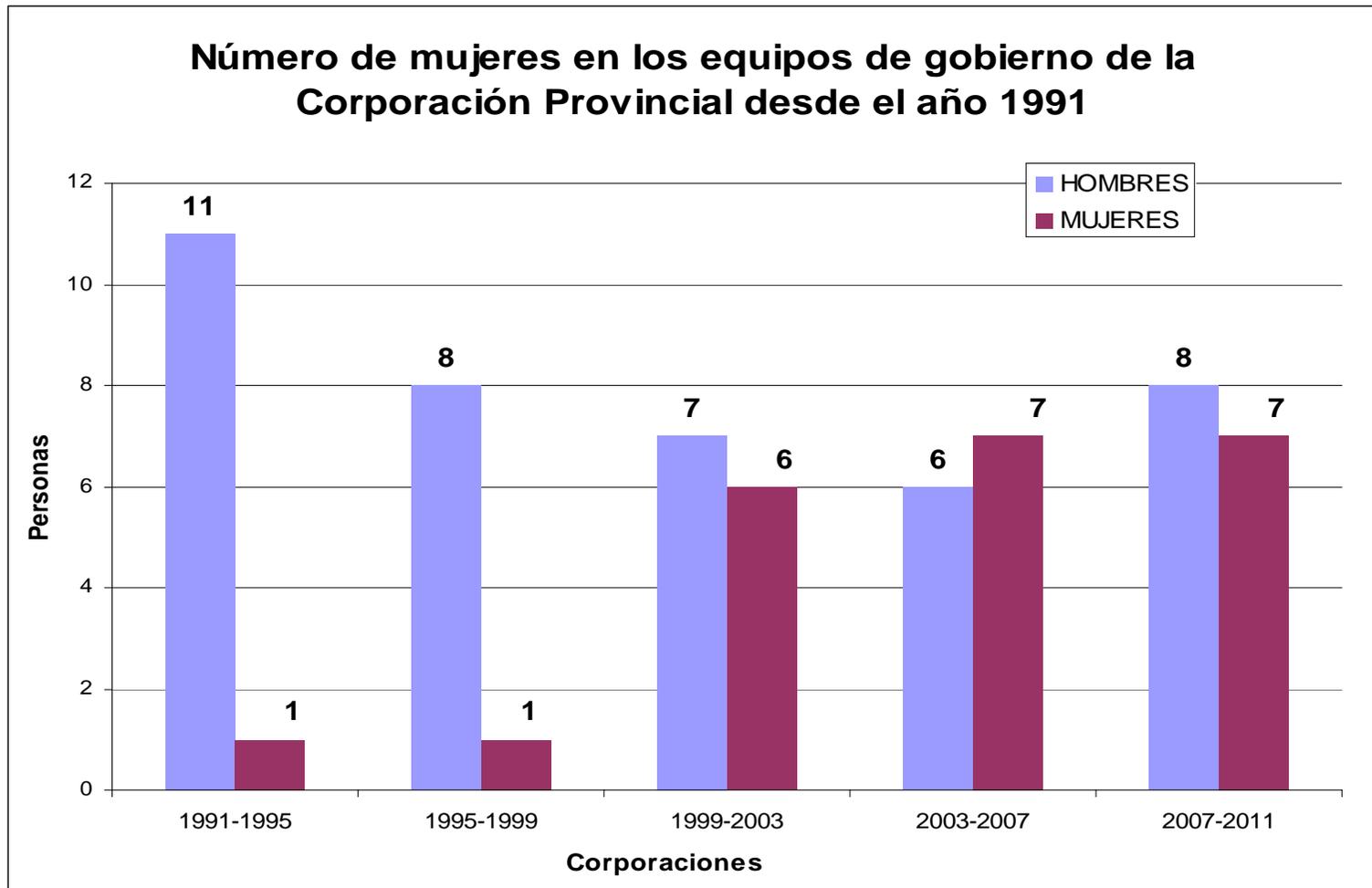
Número de mujeres en el pleno de la Corporación Provincial por Corporaciones. Años 1979-2011





El problema a resolver:

.....en el ámbito institucional





Presupuesto con perspectiva de género

- Consiste en aplicar la **transversalidad** de género en la elaboración de los presupuestos.
- Supone la adopción de una **evaluación de impacto de género** en el seno de las políticas presupuestarias.



promover la igualdad entre
hombres y mujeres



Presupuestos sensibles al género

- o **NO** pretende producir un presupuesto separado para las mujeres.
- o **NO** persigue aumentar la cantidad de dinero público asignado a programas específicos para ellas.

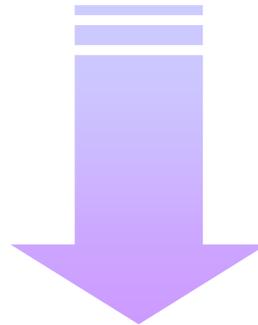


Presupuestos sensibles al género

¿Los programas de gasto son “neutros”?

Distintos “roles sociales”

Distinta posición económica y social



Diferente impacto de las políticas públicas



Presupuestos sensibles al género

- o Instrumento para entender **cómo influyen las decisiones políticas** en mujeres y hombres.
- o Análisis de **cómo contribuyen las medidas presupuestarias** a aumentar o disminuir el grado de igualdad existente en una sociedad.
- o Convierte el presupuesto en un mecanismo clave para **unir objetivos políticos con asignaciones financieras**.
- o Supone una nueva mirada, **una nueva forma de pensar la planificación de las políticas** que se debe reflejar en los proyectos y programas.



Límites del Plan de Mejora

De la organización:

La Diputación de Córdoba

- Competencias orientadas a la **asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica** con los municipios de la provincia.
- Modelo de **financiación dependiente** e insuficiente.
- **Carece de política fiscal propia.**
- Estructura del gasto público con **fuerte peso de inversiones supramunicipales.**



Límites del Plan de Mejora

Otras limitaciones de la iniciativa:

- o Ausencia de **metodología** normalizada.
- o Debilidades de los **sistemas internos de información.**
- o Inexistencia de **estadísticas locales.**

MATRIZ D.A.F.O.

Análisis del Presupuesto sensible al género



Diputación de Córdoba

INTERNO

DÉBILES

- No hay dirección estratégica clara
- Mayor carga de trabajo
- Organización burocrática
- Sistemas de información inadecuados
- Falta de formación y motivación personal

FUERTES

- Voluntad política
- Normativa provincial
- Experiencia en políticas de Igualdad
- Innovación en el proceso presupuestario
- Propiedad de la tecnología principal

EXTERNO

AMENAZAS

- Trivialización
- Diversidad de metodologías poco contrastadas
- Incompresión
- Definición competencias provinciales

OPORTUNIDADES

- Unión Europea
- Ley de Igualdad
- Prioridad Gobierno de España y Andalucía
- Apuesta por estadísticas de género: IEA e INE

ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA

ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN

ESTRATEGIAS DEFENSIVAS

ESTRATEGIAS OFENSIVAS



Metodología del Plan de mejora

- ◆ Planificación Estratégica
- ▲ El Presupuesto
- ◻ Modelo Evaluación Junta Andalucía
(Representación, Recursos Realidad)



**Implantar un análisis
del presupuesto
sensible al género**

Metodología del Plan de mejora

■ Modelo Evaluación J.A. (Representación, Recursos Realidad)

R

representación:

Análisis del número **de hombres y mujeres en la organización y sus posiciones respecto al poder y la toma de decisiones**

R

recursos:

Evaluar la asignación de recursos **(espacio, tiempo, dinero) entre hombres y mujeres.**

R

realidad:

Qué **se hace y por qué y qué se puede hacer en beneficio de una igualdad real de mujeres y hombres.**



Metodología del Plan de mejora



Planificación Estratégica: **El equipo de mejora.**

- Según modelo de organización funcional de la Entidad.
- Será paritario e integrado por responsables de los diferentes Servicios y Departamentos.
- No introduce cambios significativos en los Departamentos implicados.
- Mantiene el principio de unidad de dirección.
- Ofrece una visión transversal de las políticas de gasto.



Metodología del Plan de mejora



- ◆ **Planificación Estratégica: Los objetivos estratégicos.**
 - **O.E.1.- Incorporar el enfoque de género** en todos los niveles del proceso presupuestario con objeto de promover la igualdad en un plazo de dos años (2008-2009).
 - **O.E.2.- Mejorar los sistemas de información de la organización,** orientándolos hacia la inclusión de indicadores de rendimiento en general, con especial atención a los de género en el periodo 2009-2010



Metodología del Plan de mejora



Planificación Estratégica: Los objetivos operativos

- **Objetivos operativos:**
 - **OO 1.1.-** Crear la Unidad de Presupuestos y Género en el ejercicio 2008.
 - **OO 1.2.-** Desarrollar un nuevo modelo presupuestario orientado a mejorar la eficacia, la eficiencia y la economía del gasto público en el año 2008.
 - **OO 1.3.-** Implantar el modelo de evaluación de Impacto de Género del Presupuesto en el año 2008.
 - **OO 1.4.-** Analizar el impacto de género del presupuesto de Diputación para el año 2010.



Metodología del Plan de mejora Resultado Esperado

INFORME EVALUACIÓN IMPACTO GÉNERO PRESUPUESTO 2010

ÁMBITOS DE EVALUACIÓN

Representación

Participación de los hombres y mujeres en los diferentes niveles de gestión, decisión y representación en la Diputación.

Recursos

Análisis programas de gasto desde perspectiva de género, fijando objetivos, acciones e indicadores sobre utilización y distribución de recursos.

Realidad

Estudiar la situación de igualdad en la provincia de Córdoba (educación, empleo, participación, etc.)



Metodología del Plan de mejora



Planificación Estratégica: **Los objetivos operativos.**





Metodología del Plan de mejora

Planificación Estratégica: **El despliegue.**





Metodología del Plan de mejora

▲ El Presupuesto: Por Objetivos Operativos

O.O		Costes internos	Costes externos	TOTAL
O.E.1	1.1	50.000 €	104.200 €	194.200 €
	1.2	820,40 €	26.846 €	27.665 €
	1.3	5.814 €	41.845 €	47.659 €
	1.4	24.390 €	13.600 €	37.990 €
O.E.2	2.1		36.000 €	36.000 €
	2.2		97.040,90 €	97.040,90 €
TOTAL		121.024,40 €	309.530,80 €	430.555,20 €



Metodología del Plan de mejora



El Presupuesto: Por anualidades

Anualidad	Costes internos	Costes externos	TOTAL
2008	96.634,40 €	172.890 €	269.524,40 €
2009	24.390 €	49.600 €	739.990 €
2010		87.040,80 €	87.040,80 €
TOTAL	121.024,40 €	309.530,80 €	430.555,20 €



Metodología del Plan de mejora

Planificación Estratégica: Cronograma

Objetivo Operativo	Anualidad		
	2008	2009	2010
• Crear Unidad Presupuestos y Género.	■		
• Desarrollar nuevo modelo presupuestario.	■		
• Implantar modelo evaluación impacto género.	■		
• Analizar impacto género presupuesto.		■	
• Evaluar sistemas de información internos.		■	
• Implantar sistema gestión de información.			■



Metodología del Plan de mejora

◆ Planificación Estratégica: **La evaluación del Plan.**

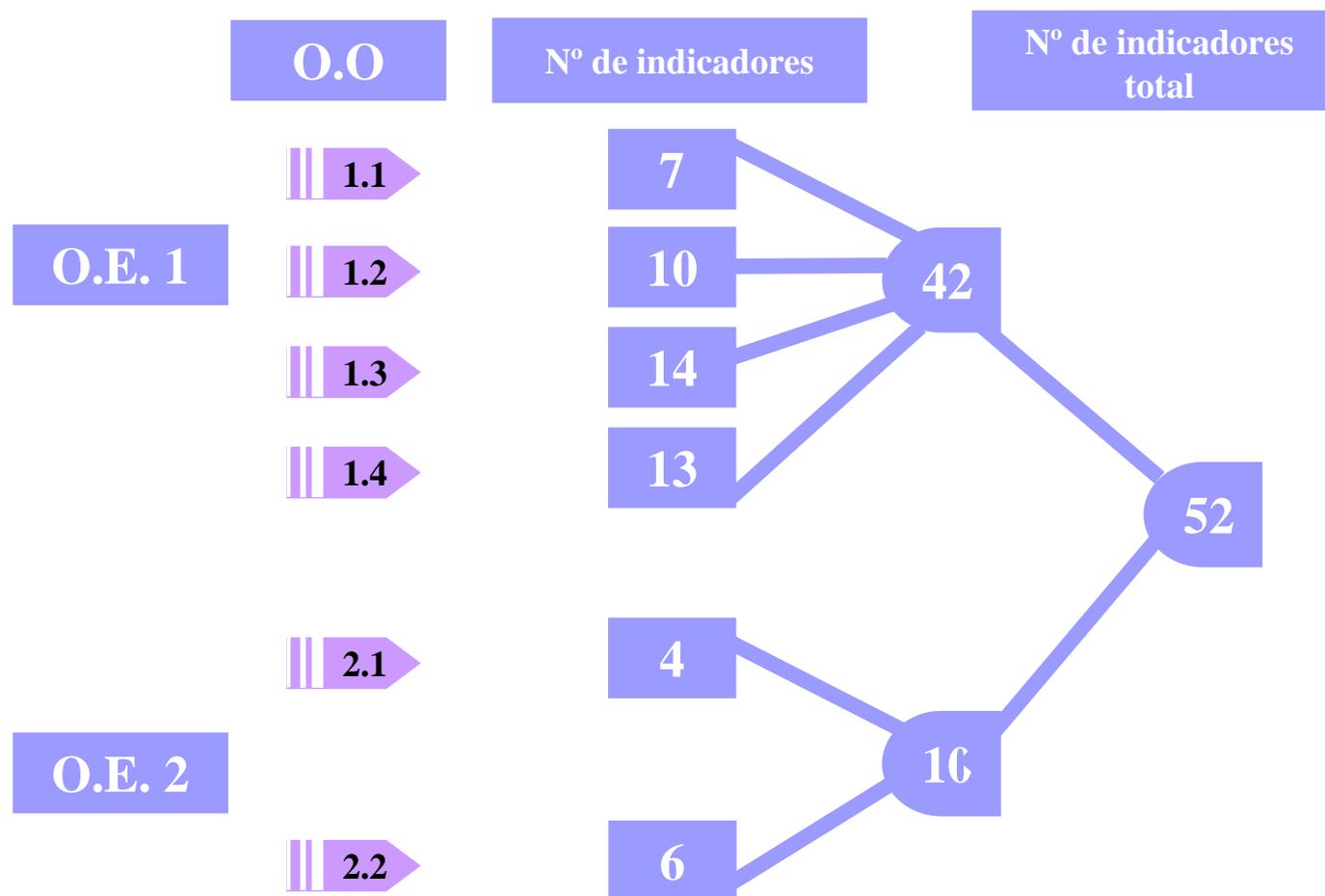
- Criterios:
 - Evaluación de resultados.
 - Evaluación de impacto.



Metodología del Plan de mejora

◆ Planificación Estratégica: **La evaluación del Plan.**

- Indicadores de resultados.





Metodología del Plan de mejora

Planificación Estratégica: La evaluación del Plan.

Indicadores de resultados. Ejemplos

0.0 1.1

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

0.0 1.2

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



Metodología del Plan de mejora

Planificación Estratégica: La evaluación del Plan.

- Indicadores de resultados. Ejemplos

0.0 1.3

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

0.0 1.4

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



Metodología del Plan de mejora

◆ Planificación Estratégica: **La evaluación del Plan.**

- Indicadores de resultados. Ejemplos

0.0 2.1

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

0.0 2.2

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



Metodología del Plan de mejora

◆ Planificación Estratégica: **La evaluación del Plan.**

- Indicadores de impacto. Ejemplos

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)



CONCLUSIONES

- o **Promueve la eficiencia del gasto público.**
- o **La metodología de análisis aporta indicadores de rendimiento**
- o **Ayudan a alcanzar la equidad social.**
- o **Contribuyen al mejor diseño de las políticas públicas**
- o **Favorecen la rendición de cuentas y la transparencia**