



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Auditorías con perspectiva de género.  
El ODS 5 y su aplicación efectiva en las políticas  
presupuestarias.

Autor

**Giménez Gascón, Miguel Alejandro**

Directora

**Yetano Sánchez de Muniain, Ana**

Facultad de Economía y Empresa de Zaragoza

Curso 2021/2022

**Auditorías con perspectiva de género. El ODS 5 y su aplicación efectiva en las políticas presupuestarias.**

*Audits with a gender perspective. SDG 5 and its effective application in budget policies.*

**Autor / Writer**

**Giménez Gascón, Miguel Alejandro**

**Directora / Director**

**Yetano Sánchez de Muniain, Ana**

**Titulación / Degree**

Programa Conjunto Derecho – Administración y Dirección de Empresas

**RESUMEN**

La perspectiva de género debe ser incluida en las políticas presupuestarias para alcanzar las metas de igualdad de género establecidas en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. La forma de comprobar si dichos objetivos se han cumplido y si son efectivas las medidas acordadas son las auditorías con perspectiva de género, análisis a posteriori en base a una serie de criterios que miden el grado de integración de la perspectiva de género en las políticas presupuestarias. Mediante este trabajo se analiza el ODS 5: La igualdad de género y empoderamiento de la mujer, su integración en la normativa española, la transversalidad de este y la evolución de las políticas de igualdad en nuestro país. Todo ello en un marco teórico que finalmente se refleja en la práctica en el análisis de las auditorías con perspectiva de género elaboradas por la Junta de Andalucía, estudiando la planificación estratégica de género de la Junta y las distintas herramientas que emplea.

## **ABSTRACT**

The gender perspective must be included in budget policies to achieve the gender equality goals established in the 2030 Agenda and in the Sustainable Development Goals. The way to check whether these objectives have been met and whether the agreed measures are effective are audits with a gender perspective, a posteriori analysis based on a series of criteria that measure the degree of integration of the gender perspective in budget policies. Through this paper, SDG 5 is analyzed: Gender equality and women's empowerment, its integration into Spanish regulations, its transversality, and the evolution of equality policies in our country. All of this in a theoretical framework that is finally reflected in practice in the analysis of audits with a gender perspective prepared by the Junta de Andalucía, studying the strategic gender planning of the Junta and the different tools it uses.

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	5
II. EL ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO .....	6
1. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETIVO TRANSVERSAL.....	6
2. EL ODS 5 Y SU APLICACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.	10
III. LA FISCALIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	13
1. MARCO NORMATIVO .....	14
2. AUDITORÍAS DE PRESUPUESTO Y DE GÉNERO.....	15
2.1. UN CASO PARTICULAR. LA JUNTA DE ANDALUCÍA .....	16
A) MARCO NORMATIVO.....	17
B) PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD .....	17
C) COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO .....	19
D) PROGRAMA G+ .....	20
E) AUDITORÍAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS....	21
IV. CONCLUSIONES .....	24
BIBLIOGRAFÍA .....	25
ANEXOS .....	28

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un breve análisis de la situación actual de la integración de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de presupuestos en España. Tanto los Objetivos de Desarrollo Sostenible como la Agenda 2030 contemplan la igualdad de género y la erradicación de cualquier tipo de discriminación de las mujeres como una meta que debe ser alcanzada más pronto que tarde.

Incluir la perspectiva de género en los procesos presupuestarios implica reconocer la transversalidad del principio de igualdad de género, que atraviesa todos los aspectos de la sociedad. Esto debe llevar aparejado un sistema de evaluación o revisión para analizar si se ha producido o no dicha integración. Aquí es donde aparecen las auditorías con perspectiva de género, un instrumento que sirve de análisis *ex post*.

El objetivo del trabajo es analizar la realidad de la normativa española, ver en qué punto se encuentra la integración del principio de igualdad y analizar los instrumentos que permiten incluirlo en el proceso presupuestario. Para ello se analizará la Cuenta General de la Junta de Andalucía (en sus dos últimas versiones disponibles, la de 2019 y 2020).

Con ello se pretende ver cómo se lleva a la práctica la teoría de igualdad incluida en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ver cuáles son los instrumentos empleados por la comunidad autónoma de Andalucía para incluir la perspectiva de género y ver qué resultados arrojan las auditorías de género y, sobre todo, la evolución de los mismos.

## II. EL ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género y empoderamiento de la mujer es el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una iniciativa impulsada por Naciones Unidas en el año 2015 que constituyen un llamamiento a la acción para lograr un crecimiento de todos los países, que respete el medioambiente y termine con las desigualdades sociales.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son 17 objetivos aprobados por unanimidad de todos los países que forman las Naciones Unidas que abarcan desde la igualdad entre las personas, a las alianzas institucionales para lograrlos. Estos objetivos instan a los Estados a intensificar los esfuerzos por poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir las desigualdades y proteger el medio ambiente<sup>1</sup>.

El desarrollo sostenible consiste en ser capaces de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las capacidades de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias. Como se ha indicado previamente, abarca desde el desarrollo económico, al social y ambiental. Es en la intersección de estos tres desarrollos en donde aparecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dichos objetivos están estrechamente relacionados con la Agenda 2030, por lo que se pretende alcanzarlos en el horizonte temporal de 15 años. Eso quiere decir que, habiendo pasado ya el 2020, quedan menos de 10 años para ello, no obstante, las medidas tomadas se perfilan como insuficientes.

Algunos datos que respaldan esto son que, a pesar de que las mujeres pensionistas superan en un 5,3% a los hombres, las pensiones que estas reciben son un 38% más bajas<sup>2</sup> o que las mujeres ganan en nuestro país un 21,9% menos que los hombres en el mismo puesto<sup>3</sup>

Es por ello por lo que en el año 2019 se celebró la Cumbre sobre los ODS para llamar a la acción e instaurar una «década de acción» en la que deberán endurecerse dichas medidas en aras de lograr el objetivo de la Agenda 2030.

### 1. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETIVO TRANSVERSAL

Adentrándonos en el ODS 5, Igualdad de género y empoderamiento de la mujer, definimos la igualdad de género, no solo como un objetivo para construir un mundo

---

<sup>1</sup> *17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Resolución ONU aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015).

<sup>2</sup> *Informe de pensiones desagregadas por sexo*, Unión General de los Trabajadores, 23 de enero de 2017.

<sup>3</sup> *Encuesta anual de estructura salarial*, Instituto Nacional de Estadística.

igualitario y justo, si no como un derecho fundamental, recogido en una amplia mayoría de textos constitucionales alrededor del mundo.

La situación actual, si bien es mucho mejor que hace unas décadas, dista mucho de la paridad. Por hablar de datos, una de cada cinco mujeres y niñas han sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja en el último año, según datos de Naciones Unidas, y solo el 52% de las mujeres emparejadas deciden libremente sobre sus relaciones sexuales, métodos anticonceptivos y atención médica.

Los datos sobre mutilación genital femenina son devastadores. Aunque ha disminuido notablemente el porcentaje de niñas de entre 15 y 19 sometidas a esta práctica en los 30 países en los que se concentra esta práctica<sup>4</sup>, este sigue siendo del 33%. Según datos de la ONU, más de 200 millones de niñas han sido sometidas a la mutilación genital actualmente.

Por último, en cuanto a la paridad en los parlamentos, la representación de las mujeres es de apenas un 23,7.

En el ámbito exclusivamente europeo, la Estrategia 2030, se constata que el paro registrado entre mujeres es superior que el de hombres, además de una brecha salarial notable aparejada de una mayor temporalidad y parcialidad en los puestos de trabajo desempeñados por mujeres. A esto cabe añadir la falta de puestos de responsabilidad femeninos independientemente del sector y tanto en servicios públicos como privados.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el porcentaje de mujeres en Consejos de Administración de empresas del IBEX 35 en el cuarto trimestre del año 2021 es del 30,7%<sup>5</sup>. Este porcentaje es ligeramente más elevado, pero sigue siendo bajo, en el caso del sector público, puesto que tan solo el 43,7% de órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado son mujeres<sup>6</sup>.

Los datos de porcentaje de paro por sexos en España muestran que mientras el de hombres es el 12,04% el de mujeres alcanza el 15,44%. Lo vemos recogido en la siguiente tabla<sup>7</sup>:

---

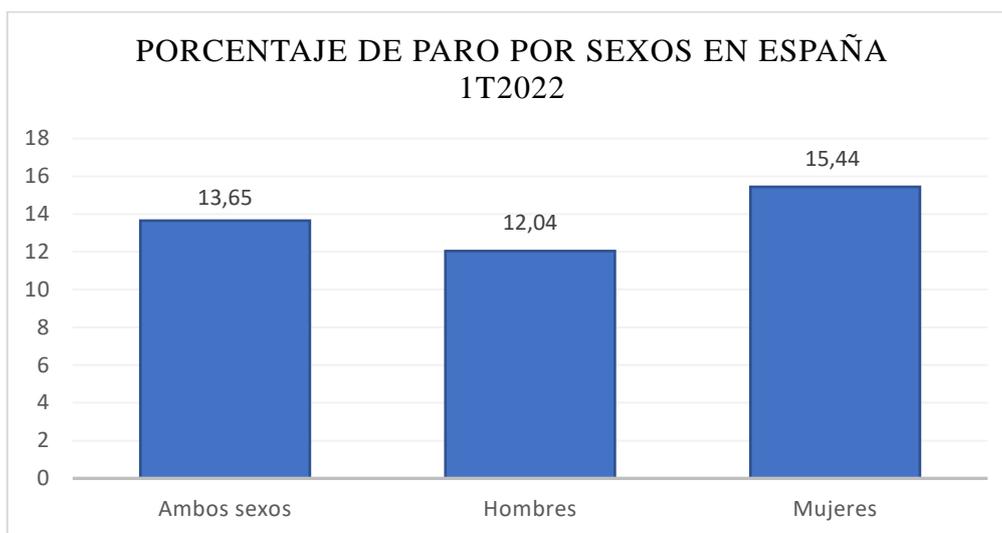
<sup>4</sup> Gráfico recogido en el Anexo 1.

<sup>5</sup> Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Serie 2015-2021 recogida en el Anexo 2.

<sup>6</sup> Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Serie 2015-2021 recogida en el Anexo 3.

<sup>7</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

TABLA 1: PORCENTAJE DE PARO POR SEXOS EN ESPAÑA



Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Esto hace que el ODS 5 deba ser concebido como un objetivo transversal, es decir, que tenga que afectar a todos los planos de la sociedad para lograr una igualdad real. Naciones Unidas, a la hora de elaborar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, estableció una serie de metas asociadas a este objetivo, las cuales abarcan a todos los planos como previamente se ha indicado<sup>8</sup>:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

<sup>8</sup> Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

La transversalidad también se da en el hecho de que afecta a toda la población por igual, hombres y mujeres, ya que las mejoras en esta dirección supondrían ventajas para todos los colectivos.

Esta transversalidad no debe ser entendida, por otra parte, como una excusa para dismantlar los organismos específicos que se creen para la promoción de políticas en igualdad bajo el pretexto de que debe ser la sociedad la que las impulse. Son esos organismos los que tendrán que estudiar, probar y evaluar los cambios que se vayan produciendo en este sentido. Es decir, se necesita que existan «dos formas organizativas: un mecanismo impulsor en forma de organismo autónomo y un mecanismo difusor que impregne las políticas de igualdad en el conjunto de las políticas públicas.»<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Subirats, M (2019), *La evolución de las políticas públicas de igualdad*.

## 2. EL ODS 5 Y SU APLICACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Este carácter transversal hace que sea preciso, a su vez, unas políticas configuradas también de forma transversal y una forma de revisar que todas estas metas se llevan a cabo. Para ello, es necesario cambiar la forma de fiscalizar y no solo centrarse en un simple control de regularidad de lo económico-financiero.

Una vez asumido el compromiso de la *Agenda 2030*, son los Estados los encargados de cumplir las metas propuestas. Por ello, los Estados deben elaborarse políticas públicas encaminadas a la consecución de los ODS. Estas políticas públicas llevan aparejadas inevitablemente una asignación de recursos. Lo relacionado con la presupuestación en el ODS 5 las analizaremos en el apartado III LA FISCALIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Unión Europea materializó los esfuerzos por cumplir los objetivos de la *Agenda 2030* en la llamada *Acción Europea para la sostenibilidad*. Mediante ella se pretende integrar los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* en el marco de las políticas de la Unión.

En la ya citada *Estrategia 2020*, que pretendía la consecución de una serie de objetivos en materia de crecimiento sostenible, se contemplaba la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la hora de elaborar los Presupuestos de la Unión Europea, lo que llevó a la creación de los *Marcos Financieros Plurianuales (2014-2020 ESIFs)*.

Estos *Marcos Financieros Plurianuales (2014-2020 ESIFs)* han servido para que crezcan el número de políticas de igualdad en los Estados Miembros de forma significativa, según señala el informe *The Use of Funds for Gender Equality in Selected Member States*. Las medidas se han centrado principalmente en la justicia y la seguridad para aportar garantías a las víctimas de violencia de género. No obstante, sus conclusiones no arrojan resultados muy positivos, en la mayoría de países de la Unión Europea, no se han fijado unos objetivos claros a medio plazo y reportan información incompleta acerca de la perspectiva de género.

Cabe añadir en este ámbito, el *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019* de la Comisión Europea que ha servido como referencia para la elaboración de políticas de igualdad. Este *Compromiso* establece como objetivos principales cinco: la independencia económica de las mujeres, paridad salarial, igualdad en la toma de

decisiones, la eliminación de la violencia de género y la igualdad más allá de la Unión Europea.

Todas estas medidas se pretenden cumplir mediante impulso de cada Estado, que está llamado a colaborar en la implementación de la Agenda 2030 a través de los instrumentos que considere. Volvemos entonces a la necesidad de instrumentos nacionales de implementación, bien sean estrategias, planes o políticas.

Actualmente está en marcha la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea. Esta está elaborada para hacer frente a las desigualdades aun existentes a pesar de los avances considerables en la materia de igualdad impulsados por la legislación sobre igualdad de trato y la integración de la perspectiva de género.

La Estrategia persigue conseguir una Unión de la Igualdad, una unión en la que «las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.»<sup>10</sup>

Los objetivos principales de esta estrategia son acabar con la violencia de género, combatir los estereotipos de género, suprimir las brechas laborales de género y, en general, alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad política y la toma de decisiones.

El 4 de marzo de 2021, la Comisión propuso las medidas vinculantes de transparencia salarial, cuyos objetivos son implantar transparencia retributiva dentro de las organizaciones, facilitar la aplicación de conceptos relativos a igualdad de retribución y reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

Por otro lado, el 8 de marzo la Comisión Europea elaboró la nueva propuesta de Directiva a escala de la Unión Europea para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Esta introduce nuevas normas específicas de protección y tipifica por primera vez formas de violencia antes no tipificadas como es el caso de la violencia cibernética.

---

<sup>10</sup> *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, 5 de marzo de 2020.

En el caso de nuestro país, fue en la década de los 80 cuando se inician las políticas de igualdad. En un inicio, se cambiaron las leyes vigentes en el momento para hacerlas más igualitarias, siendo un hito en este ámbito la aprobación de la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

Es en esta época en la que se empiezan a constituir los organismos e instituciones encargados de las políticas de igualdad. Así pues, el Instituto de la Mujer se crea en 1983, integrado en el Ministerio de Asuntos Sociales para diseñar e impulsar las políticas de igualdad en España. A finales de los ochenta es cuando empiezan a elaborarse los primeros planes de igualdad debido a la influencia de la Unión Europea. Estos planes sirvieron para organizar el trabajo y avanzar metódicamente.

La Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer de Beijing en agosto de 1995 supone la aparición del concepto de transversalidad de las políticas de igualdad y supone el comienzo del avance exponencial de este tipo de políticas en España. Con la toma de conciencia de la sociedad de la importancia de la violencia de género, a partir de los años 2000 se crean nuevos organismos para combatirla. Así, se aprueban dos leyes de gran importancia: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por último, en el año 2008 se crea el Ministerio de Igualdad.

Esto supone un cambio de perspectiva en las políticas españolas de igualdad, en las que se aprecia el carácter transversal de la Conferencia de Beijing y se implementan medidas concretas que buscan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por medio de la educación, sobre todo.

Actualmente, tras unos años en los que el Ministerio de Igualdad se unió al de Asuntos Sociales, se ha vuelto a dotar de autonomía al mismo, siendo uno de los más activos y elaborando numerosos informes y estudios sobre la igualdad en España, situando así nuestro país a la cabeza de políticas de igualdad.

### III. LA FISCALIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La integración de los ODS, y por tanto de la igualdad de género, a largo plazo en las políticas europeas pone de manifiesto la necesidad de unos instrumentos que la aseguren. Por su parte, la creación de dichos instrumentos necesita financiación y una evaluación tanto previa como posterior para comprobar su eficacia.

Los objetivos estratégicos en materia de igualdad de género no solo se consiguen mediante la actividad administrativa de fomento, sino también de servicio, regulación, prevención, inspección y sanción. Y es aquí donde debe aparecer la fiscalización con perspectiva de género, que provea de recursos todas las medidas encaminadas a su consecución.

El nivel de implicación gubernamental en España ha experimentado un repunte en los últimos años. En 2007 se elaboró la Estrategia Española del Desarrollo Sostenible, que sirvió de antecedente al Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030, que fue aprobada en julio de 2018.

Esta nueva línea de acción está basada en fomentar el liderazgo de las Administraciones Públicas en el proceso de implementar la Agenda 2030, ya sean administraciones territoriales o de otra naturaleza (Tribunales de Cuentas, instituciones parlamentarias, etc.).

En este sentido, se celebró en Sevilla en 2019 el foro internacional de alto nivel sobre la localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del que resultó el Compromiso de Sevilla. Este documento reconoce al ODS 5 como de máxima importancia, debiendo enfocarse la consecución del resto de ODS con una perspectiva de género.

Uno de los instrumentos de más importancia en cuanto a la implementación de la Agenda 2030 son los presupuestos de las administraciones públicas, por ser estos los que reflejan las prioridades políticas y sociales de los gobiernos.

El ya citado informe *The Use of Funds for Gender Equality in Selected Member States*, evidenció que no se efectuaba un correcto uso de las herramientas de presupuestación y evaluación de resultados con perspectiva de género, lo que evidencia la poca internalización de la perspectiva de género a la hora de elaborar los presupuestos de los Estados Miembros de la Unión Europea, tanto en cuanto a la obtención de recursos como en las decisiones sobre el gasto.

Centrando el análisis en España, la situación es similar. Desde el año 2008, los Presupuestos Generales del Estado se acompañan del Informe de Impacto de Género (y cada vez los de más Comunidades Autónomas) en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esto establece la transversalidad del principio de igualdad en los presupuestos de todo tipo de políticas públicas.

## 1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en materia de igualdad, tanto en la Unión Europea como en España (teniendo en cuenta los Tratados Internacionales elaborados al respecto) es muy amplio<sup>11</sup>, por lo que este estudio se va a centrar en las normas más relevantes y las relacionadas con la aplicación de la Agenda 2030 y la presupuestación y auditoría con perspectiva de género.

Como se ha expuesto previamente, son necesarias unas estructuras públicas, que deben ser creadas por las Administraciones. Solo con el liderazgo de las Administraciones se puede garantizar una correcta implementación de los objetivos de la Agenda 2030 y, por consiguiente, del principio de igualdad.

En cuanto a las estructuras creadas para conseguir este liderazgo, se crearon dos: por un lado, el Alto Comisionado para la Agenda 2030 mediante el Real Decreto 419/2018, de 18 de junio por el que se reestructuraba la Presidencia del Gobierno; y por otro lado, se creó mediante la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, se creó el Consejo de Desarrollo Sostenible, órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación de la sociedad civil para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

El Alto Comisionado para la Agenda 2030 es un cargo dependiente directo del Presidente del Gobierno, con rango de Subsecretario, y cuya principal función es la coordinación de las medidas destinadas al cumplimiento de la Agenda 2030 a través del seguimiento de los órganos de la Administración General del Estado en este sentido.

Por su parte, el Consejo de Desarrollo Sostenible es un órgano colegiado cuya finalidad es la de ser un órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación de la sociedad

---

<sup>11</sup> La relación completa del marco normativo aparece recogida en el Anexo 5. Este Anexo incluye las Resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas; los acuerdos relacionados con la implementación de la A2030 adoptados por las Cortes Generales; los acuerdos sobre la implementación de la A2030 adoptados por el Gobierno de España; los tratados internacionales ratificados por el Reino de España en relación con las políticas de igualdad y el marco normativo estatal de las políticas de igualdad.

civil para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. Está formado por representantes del sector privado y del público (tanto universitario, como de investigación y del sector de la economía social). Su principal función es la de asesorar al Alto Comisionado para la Agenda 2030.

A la hora de las auditorías con perspectiva de género, se han creado Comisiones de Impacto de Género de los Presupuestos en diversas Comunidades Autónomas para hacer efectivos los principios y objetivos de las respectivas leyes autonómicas contra la violencia de género.

Estas Comisiones son órganos colegiados de consulta, colaboración, participación y propuesta, cuyo objetivo principal es la de evaluar el impacto de género en el anteproyecto de presupuestos autonómicos. Algunas de las Comisiones de Impacto de Género creadas son la de Extremadura (creada mediante el Decreto 13/2018, de 6 de febrero, por el que se crea la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos y se regula su composición, organización y funcionamiento), la de Andalucía (creada mediante el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía) o Madrid (creada en virtud del Decreto de 8 de marzo de 2016 de la Alcaldesa por el que se crea la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid y se regula su composición y funcionamiento).

Dichas Comisiones de Impacto de Género surgen de este marco normativo de las auditorías con perspectiva de género. A ellas se deben añadir las herramientas de las que se sirven las Administraciones Públicas tales como Planes Estratégicos y Estrategias de formación y sensibilización de cada Autonomía para obtener los informes de auditoría pertinentes.

## 2. AUDITORÍAS DE PRESUPUESTO Y DE GÉNERO.

Parece evidente que, si se pretenden cumplir unos objetivos a través de la implementación de medidas específicas, se deben implementar también una serie de controles que permitan conocer si se está cerca o lejos de dichos objetivos y si son o no eficaces las medidas tomadas en esa dirección.

Por ello, no se debe detener el proceso en la fase de presupuestación, pues se corre el riesgo de que la elaboración de los impactos de género quede vacía de contenido, para

una verdadera consecución de la implementación de las políticas de género en la actividad pública se precisa un control a posteriori de estas.

La política presupuestaria con enfoque de género supone tener definidos unos objetivos, por lo que se debe identificar el impacto de las alternativas, definir las asignaciones presupuestarias en consecuencia y definir los indicadores que permitan evaluar a posteriori el grado de obtención de los objetivos prefijados. En cuanto a los indicadores, la Iniciativa de Reporte Global, o GRI estableció en septiembre de 2020 una serie de ellos recogidos en el Anexo 4.

Ese control a posteriori permite establecer dos aspectos, por un lado, la responsabilidad por la toma de decisiones realizada y, por otra, una visión proactiva de futuro. Los medios habituales para comprobar que se han cumplido una serie de objetivos propuestos con respecto a unos parámetros son las auditorías, por lo que, para el caso de las políticas con perspectiva de género, el control a posteriori se realizará mediante auditorías de género.

#### 2.1. UN CASO PARTICULAR. LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Un ejemplo muy ilustrativo de las auditorías con perspectiva de género es el de la Junta de Andalucía, Comunidad Autónoma que ha elaborado desde el año 2019 una auditoría de la estrategia de presupuesto y género. Es por ello por lo que se va a analizar su caso en particular para ver las motivaciones en las que se basa, el marco normativo que emplea y los resultados que arroja.

Tal y como dispone el Informe de la Cuenta General de la Junta de Andalucía de 2019, los presupuestos con perspectiva de género son las herramientas principales para analizar el impacto de las políticas de género. La normativa andaluza articula mecanismos institucionales como es la Comisión de Impacto de Género de la Comunidad que, junto a herramientas creadas a partir de estrategias de acompañamiento y fortalecimiento como el Programa G+, permiten la formulación de un informe de impacto de género que será evaluado mediante una auditoría.

Los presupuestos con perspectiva de género en Andalucía se apoyan en tres pilares fundamentales, un órgano impulsor, un informe de referencia y una estrategia de integración de la igualdad de género en el presupuesto. Así, se articula el proceso en tres fases: elaboración, ejecución y evaluación.

## A) MARCO NORMATIVO

El marco normativo empleado en este campo ha sido enriquecido profundamente en los últimos años. El primer germen se encuentra en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, la cual dispone lo siguiente en su artículo 139:

*Artículo 139. Informe de evaluación de impacto de género.*

*1. Todos los proyectos de ley, disposiciones de carácter general que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género [...]. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia y la adolescencia sobre el contenido de las mismas.*

Tras este precepto, se han elaborado numerosas normas que integran la perspectiva de género en los presupuestos. La primera es el art. 15 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que reconoce la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Otro ejemplo de integración de la perspectiva de género en materia presupuestaria son los artículos 5 y 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Estos establecen la transversalidad de las políticas de género y la integración de dichas políticas en los presupuestos estableciendo que estos son elementos activos para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, otro ejemplo es el art. 35 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de La Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, que regula el procedimiento de elaboración del presupuesto.

## B) PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía debe formularse y aprobarse cada cuatro años a propuesta de la consejería competente en materia de igualdad. Este plan recogerá las directrices que orienten a los poderes públicos en su actividad en materia de igualdad y constituirá una de las herramientas estratégicas de planificación, tal y como dispone el art. 7.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para

la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los planes se coordinan y elaboran por el Instituto Andaluz de la Mujer, junto a la participación de todas las consejerías.

En la actualidad, el Plan vigente es el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía para el periodo 2022/2028. Se trata de un plan pionero por diseñar un «marco de trabajo común para todas las consejerías de la Junta, las entidades locales y las universidades públicas, con el reto de reducir las desigualdades y las brechas de género en la comunidad autónoma».<sup>12</sup>

El plan previo que se aplicaba finalizó su horizonte temporal en 2013 y, desde entonces, no se había elaborado otro por lo que el actual recoge muchas de las necesidades que se han manifestado en materia de igualdad a lo largo de los casi 10 años que distan entre los dos. Para ello, el plan se articula en torno a 5 pilares fundamentales: gobernanza, cuidados, representación y poder, espacio productivo igualitario y sociedad libre de violencia machista.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía para el periodo 2022/2028 se articula en torno a 7 principios rectores:

- Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas.
- Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad.
- Empoderamiento de las mujeres, en particular de las del medio rural.
- Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.
- Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades.
- Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental.
- Enfoque feminista y de Derechos Humanos.

En cuanto al ámbito nacional, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elaboró en 2021 el III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Por su parte, este plan se estructura también en torno a 7 ejes fundamentales:

- Acceso al empleo público.
- Condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.

---

<sup>12</sup> <https://www.europapress.es/esandalucia/huelva/noticia-andalucia-aprueba-plan-estrategico-igualdad-2022-2028-reto-reducir-brechas-genero-20220308144131.html>

- Conciliación y corresponsabilidad.
- Retribuciones.
- Violencia de género.
- Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos.

Se aprecia que los objetivos establecidos por el Plan de la Junta de Andalucía son más concretos que los del plan estatal, que son mucho más generalistas, tal y como cabría esperar de un plan de la Administración General del Estado.

Siguen la misma línea, pero concretando medidas más específicas como es el caso del empoderamiento de las mujeres del mundo rural, puesto que es una realidad de la sociedad andaluza que hay un gran porcentaje de mujeres en el mundo rural que, por otra parte, no representan un porcentaje tan elevado en términos nacionales.

Por otro lado, el Plan de Andalucía contempla el aspecto de transversalidad como dos de los principios rectores, lo que evidencia aún más el aspecto más concreto de este plan frente al nacional.

### C) COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

La Comisión de Impacto de Género es el órgano encargado de impulsar la estrategia de género. Se trata de una comisión interdepartamental debido a la transversalidad de las medidas en materia de igualdad que se encarga de tomar.

Debe elaborar el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para promover el objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de Andalucía. Este informe recoge una serie de indicadores referidos a ejercicios anteriores en materia de igualdad, sin embargo, no se relacionan los programas del año en curso, por lo que no ayuda a ver la tendencia de la posible brecha entre mujeres y hombres.

Es por ello por lo que este informe debe ser entendido más como una memoria de los programas que acompañen al presupuesto que una herramienta concluyente sobre el impacto de dichos programas, puesto que no los evalúa. Para conocer el grado de consecución de los objetivos de género, se acompaña a dicho informe de las valoraciones emitidas por las auditorías de género, de las que se hablará posteriormente.

#### D) PROGRAMA G+

El Programa G+ supone el tercer instrumento esencial en la estrategia de género junto con el Plan Estratégico y el Informe de Evaluación de Impacto de género. Se trata de una metodología propia de clasificación de programas presupuestarios. Esta clasificación se hace a través de la Escala G+ que tiene un rango de cuatro posibilidades (G+, G, g1 u g0) en función de la capacidad de cada programa de incidir en la igualdad.

Se tienen en cuenta varias variables: si inciden sobre personas, su poder transformador, sobre las competencias para actuar en relación con la igualdad de género, la capacidad de impacto, la relevancia funcional y los efectos sobre la gestión de personal, entre otros<sup>13</sup>. La clasificación no es estática, es decir, se practican revisiones anuales y puede cambiar.

Los datos de los que disponemos son los recogidos por las fiscalizaciones de las cuentas generales de la Junta de Andalucía de 2019 y 2020. El número de programas que se recogen en ambos ejercicios se representan en la siguiente tabla<sup>14</sup>:

TABLA 2: PROGRAMAS DE LOS EJERCICIOS 2019 Y 2020 EN ANDALUCÍA Y SU CLASIFICACIÓN G+

<i>CLASIFICACIÓN G+</i>	<b>Número de programas</b>		<b>Crédito inicial</b>	
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<i>G+</i>	45	46	72,45%	72,5%
<i>G</i>	44	44	21,34%	21,3%
<i>g1</i>	22	21	5,44%	5,3%
<i>g0</i>	6	6	0,78%	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Informes de evaluación impacto de género de los Presupuestos de la Junta de Andalucía 2019 y 2020. Cuentas Generales 2019 y 2020. Elaboración propia.

En ellas se aprecia que no ha habido grandes cambios. De hecho, el número total de programas es idéntico en ambos presupuestos y en lo único que varían de un año a otro es que disminuye un programa de la clasificación g1 y aumenta uno de la G+.

<sup>13</sup> En el Anexo X se recoge la lista de los criterios empleados para la clasificación de la Escala G+.

<sup>14</sup> Fuente: Informes de evaluación impacto de género de los Presupuestos de la Junta de Andalucía 2019 y 2020. Cuentas Generales 2019 y 2020. Elaboración propia.

Los programas clasificados como G+ representan aproximadamente el 72% del total del crédito inicial, lo que implica que la amplia mayoría de estos son pertinentes y tienen alta relevancia. No obstante, aunque muy levemente, aumenta el porcentaje de crédito inicial de los g0, lo que, si se mantiene en próximos presupuestos podría indicar una tendencia negativa.

Lo que sí que arroja resultados negativos es el porcentaje de indicadores de género que no alcanzan el valor esperado. Mientras que en el ejercicio de 2019 este es del 54%, en 2020 esta cifra aumenta hasta el 61%, según datos de las Cuentas Generales de ambos ejercicios. Además, hay varios programas en los que todos (o la mayoría de los indicadores) no consiguen las previsiones fijadas como son 42C «Educación Infantil y Primaria» en 2019 y 43A «Vivienda, rehabilitación y suelo» en 2020<sup>15</sup>.

#### E) AUDITORÍAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS

Las auditorías suponen el método de evaluación propiamente dicha de todo lo anterior. Como se ha expuesto previamente, el Plan Estratégico, el Informe de Evaluación y el Programa G+ son instrumentos de planificación que no valoran el cumplimiento de las medidas. Son estas auditorías las que comprueban el grado de implementación de la perspectiva de género en el presupuesto.

El informe que se emite tras la auditoría se pronuncia sobre el grado de integración de género en la planificación y ejecución del presupuesto y el empleo de la metodología de presupuestación que permita enfocar los programas con dicho enfoque.

Solo se han puesto en marcha cinco planes de auditoría en la Junta de Andalucía: el de 2013, el de 2015, el de 2018 (prorrogado hasta 2020), el de 2021 y el de 2022.

Este último, aprobado en diciembre de 2021 por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos tiene previsto auditar los siguientes programas ejecutados en 2020: 31E «Atención a la Infancia de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación», 31P «Servicio de Apoyo a las Familias de la Consejería de Salud y el programa» y 61L «Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de la Agencia Tributaria de Andalucía».

---

<sup>15</sup>Fuente: Cuentas Generales de 2019 y 2020 de la Junta de Andalucía.

En este plan nuevo de auditoría se plantea una metodología basada en tres ejes referidos al ejercicio que se analice: si se orienta al objetivo de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, si los créditos han sido ejecutados con perspectiva de género y si se ha aplicado la metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género en la elaboración de los presupuestos<sup>16</sup>.

En la siguiente tabla<sup>17</sup> se recogen las auditorías de cada uno de los planes:

TABLA 3: PLANES DE AUDITORÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

<i>PLAN DE AUDITORÍA</i>	<i>Nº DE AUDITORÍAS</i>
2013	5
2015	26
2018-2020	4
2021	3
2022	4

Fuente: Diputación General de Presupuestos de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

En la tabla se observa como el plan de 2015 supuso un gran aumento en cuanto a número de auditorías y, tras finalizarlas, los dos planes posteriores han vuelto a los valores del anterior plan e incluso han supuesto un descenso en el número de auditorías.

Teniendo en cuenta que las auditorías del plan de 2022 aún no se han llevado a cabo, las últimas de las que tenemos resultados son las del plan de 2018, que fue prorrogado a 2019 y 2020 y cuyas auditorías concluyeron en diciembre de 2020 y abril de 2021. El resultado de estas auditorías se publica en un Documento de Orientaciones Estratégicas, cuya finalidad es impulsar la perspectiva de género en la elaboración presupuestaria.

Por último, de los resultados analizados de las auditorías que ha tenido en consideración la Comisión de Impacto de Género en el periodo 2017-2021 se deriva que la planificación no se basa suficientemente en el conocimiento de la realidad de hombres y mujeres, que

<sup>16</sup>Fuente:<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/genero/paginas/auditoria-genero.html>

<sup>17</sup> Fuente: Diputación General de Presupuestos de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

no consta la elaboración de diagnósticos de género, que existe cierta desconexión entre la documentación presupuestaria y otros documentos de planificación, una escasa formación de género del personal y una escasez de indicadores presupuestarios de género que vayan más allá de la desagregación por sexos.

#### IV. CONCLUSIONES

Una vez analizado el ejemplo concreto de la Junta de Andalucía en los años 2019 y 2020, las conclusiones que se extraen son las siguientes:

La integración del principio de igualdad de género en las políticas de nuestro país, y más concretamente en las políticas presupuestarias, cada vez es más evidente. Se elaboran programas específicos que sirven como instrumentos de planificación estratégica de género y se constituyen organismos encargados de esta tarea.

Para analizar si todas estas medidas tienen el efecto deseado se incorporan las auditorías de género, que se basan en una serie de indicadores que muestran si los programas elaborados en la planificación estratégica de igualdad realmente se ajustan a los objetivos de género.

Estas auditorías, por tanto, suponen el instrumento necesario para evaluar el grado de cumplimiento de las medidas tomadas a la hora de intentar integrar la perspectiva de género en la elaboración presupuestaria. De sus conclusiones obtenemos que aún queda mucho trabajo por hacer.

En primer lugar, habría que resaltar que el número de auditorías ha disminuido sensiblemente en los últimos años. Esto es así debido a la situación económica y social de nuestro país de los últimos años. Un cambio en las políticas de igualdad, que habían sufrido un repunte durante la década pasada y que recientemente se habían dejado más de lado.

No obstante, y a pesar de la reciente coyuntura de la pandemia de la COVID-19 y todo el desajuste que ha supuesto (prórroga de planes anteriores, disminución de partidas presupuestarias de gasto público, etc.) la dirección actual que han tomado los poderes públicos en relación con la perspectiva de género es bastante esperanzadora en este ámbito.

Esto quiere decir que todo parece apuntar a que se van a reforzar, por un lado, las planificaciones estratégicas de igualdad de género y, por otro, las auditorías posteriores para estudiar los efectos de estas. Habrá que estar a lo que reflejen los planes de seguimiento de estos planes y los resultados de dichas auditorías para ver si se camina en la dirección establecida por el Gobierno en el contexto de la Agenda 2030 o no.

## BIBLIOGRAFÍA

### NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de La Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Real Decreto 419/2018, de 18 de junio por el que se reestructuraba la Presidencia del Gobierno.

Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Decreto 13/2018, de 6 de febrero, por el que se crea la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos y se regula su composición, organización y funcionamiento (Extremadura).

Decreto de 8 de marzo de 2016 de la Alcaldesa por el que se crea la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid y se regula su composición y funcionamiento (Madrid).

Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, se creó el Consejo de Desarrollo Sostenible.

### PÁGINAS WEB

<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

[https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\\_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Sociedad\\_y\\_bienestar/Alto-Comisionado-Agenda-2030.html](https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Sociedad_y_bienestar/Alto-Comisionado-Agenda-2030.html)

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es#estrategia-para-la-igualdad-de-gnero-2020-2025](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es#estrategia-para-la-igualdad-de-gnero-2020-2025)

## OTROS DOCUMENTOS

Sánchez Lerma, G. A. (Mayo 2020). La igualdad de género como objetivo transversal de Desarrollo Sostenible. *Revista Española de Control Externo*, vol. XXII (n.º 65), pp. 78-97.

Subirats, M (2019), *La evolución de las políticas públicas de igualdad*.

Tribunal de Cuentas. (2019). Informe de Fiscalización Operativa de la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con enfoque de género (ODS5).

Resolución de la Organización de las Naciones Unidas aprobada por la Asamblea General de 25 de septiembre de 2015. *17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

Dictamen (2017/C 342/03). del Comité Europeo de las Regiones. *Próximas etapas para un futuro europeo sostenible. Acción europea para la sostenibilidad*.

Foro Internacional de Alto Nivel sobre la Localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2019). Compromiso de Sevilla.

Parlamento Europeo. (2016). The Use of Funds for Gender Equality in Selected Member States.

Linking the SDGs and the GRI Standards Last updated September 2020 GRI supports the Sustainable Development Goals.

Unión General de los Trabajadores. (23 de enero de 2017). Informe de pensiones desagregadas por sexo.

Instituto Nacional de Estadística. (2020). Encuesta anual de estructura salarial.

Subsecretaría del Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones. (2019). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2019.

*Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, 5 de marzo de 2020.

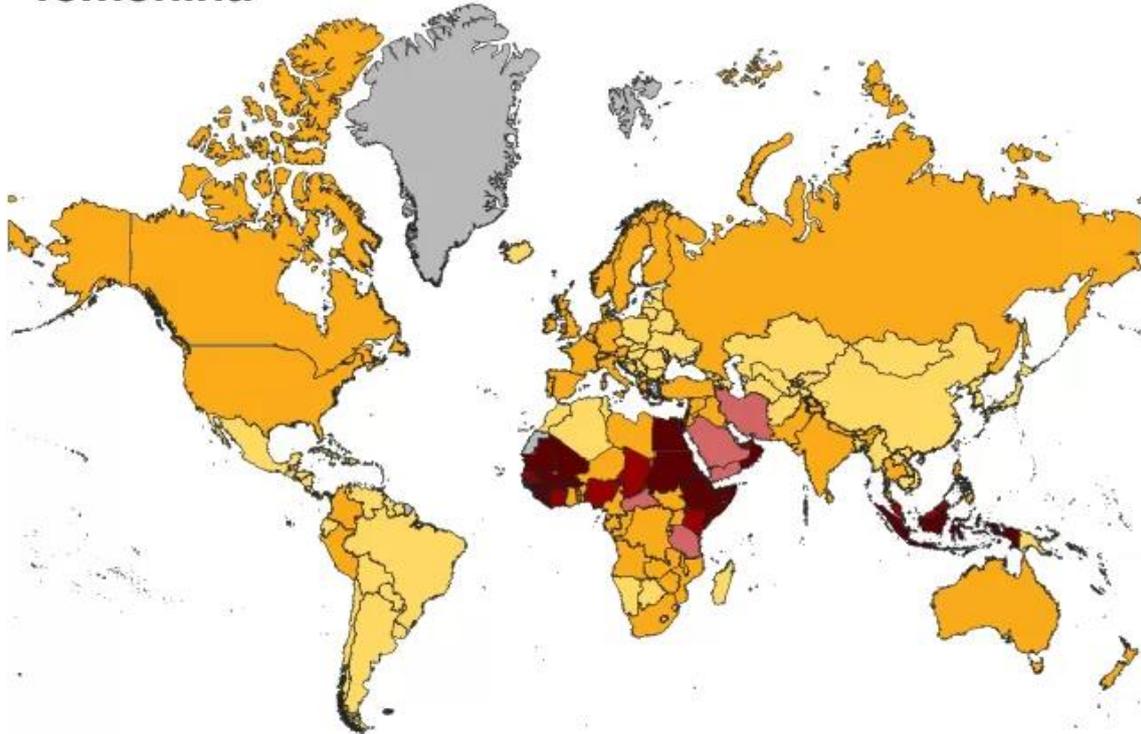
III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado.

Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía para el periodo 2022/2028.

ANEXOS

ANEXO 1. PORCENTAJE DE CASOS DE MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

## Porcentaje de casos de mutilación genital femenina



- Nunca sucede
- Raro, limitado a una minoría étnica o a comunidades de inmigrantes en las que la MGF es común (<11%)
- 11-25% les han cortado sus genitales
- A 26-50% les han cortado sus genitales
- A más de la mitad de las mujeres les han cortado sus genitales
- Sin información

Esta escala incluye formas leves y severas de mutilación.

Fuente: The Woman Stats Projects, 2015

ANEXO 2. MUJERES EN LA PRESIDENCIA Y EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 (% MUJERES). SERIE 2015-2021.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total Consejo</b>	<b>30,7</b>	<b>27,7</b>	<b>24,7</b>	<b>22,5</b>	<b>21,1</b>	<b>19,5</b>	<b>18,0</b>
<i>Presidencia</i>	5,9	6,1	2,9	6,1	8,8	8,8	8,8
<i>Consejería</i>	32,6	29,3	24,7	23,7	22,0	20,3	18,7
<i>Representantes</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

ANEXO 3. ÓRGANOS SUPERIORES Y ALTOS CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (% MUJERES). SERIE 2015-2021.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total</b>	<b>43,7</b>	<b>43,5</b>	<b>42,8</b>	<b>41,2</b>	<b>29,2</b>	<b>29,4</b>	<b>29,4</b>
<i>Presidencia, Vicepresidencia/s y Ministerios</i>	60,9	47,8	58,8	61,1	35,7	27,3	28,6
<i>Secretarías de Estado</i>	34,6	46,2	44,0	43,5	29,2	25,0	25,0
<i>Subsecretarías y Secretarías Generales</i>	40,8	40,8	38,3	39,7	30,2	36,5	35,2
<i>Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas</i>	44,1	43,8	42,5	39,0	27,9	27,4	27,9

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

ANEXO 4. INDICADORES ELABORADOS POR LA INICIATIVA DE REPORTE GLOBAL PARA MEDIR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL ODS 5.

<i>Meta</i>	<b>Indicador</b>
<i>5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</i>	<p>a) Cuando una proporción significativa de empleados sea compensada en base a salarios sujetos a reglas de salario mínimo, informar de la proporción relevante del salario inicial por género en lugares donde se desarrollen operaciones significativas con respecto al salario mínimo.</p> <p>b) Cuando una proporción significativa de otros trabajadores (excluidos los empleados) que realizan las actividades de la organización reciben una compensación basada en salarios sujetos a las reglas del salario mínimo, describir las medidas tomadas para determinar si estos trabajadores reciben un salario superior al salario mínimo.</p> <p>c) Si un salario mínimo local está ausente o es variable en lugares donde se desarrollen operaciones significativas, por género. En circunstancias en las que se puedan usar diferentes mínimos como referencia, informar de qué salario mínimo se está usando.</p>
	<p>a) Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género y región.</p> <p>b) Número total y tasa de rotación de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género y región.</p>
	<p>Promedio de horas de formación que los empleados de la organización han realizado durante el período del informe, clasificados por:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Género;</p> <p style="padding-left: 40px;">b) Categoría de empleado.</p>
	<p>a) Número total de empleados que tenían derecho a permiso parental, por sexo.</p> <p>b) Número total de empleados que se acogieron a la baja por paternidad, por sexo.</p>

- c) Número total de empleados que regresaron al trabajo en el período de informe después de que finalizó la licencia parental, por género.
- d) Número total de empleados que regresaron al trabajo después de que finalizó la licencia por paternidad y que todavía estaban empleados 12 meses después de su regreso al trabajo, por sexo.
- e) Retorno al trabajo y tasas de retención de empleados que solicitaron baja, bien de paternidad, bien de maternidad, por género.

Porcentaje del total de empleados por género y por categoría de empleado que recibió una inspección de trabajo y desarrollo profesional durante el período del informe.

- a) Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización en cada una de las siguientes categorías de diversidad:
  - i. Género;
  - ii. Grupo de edad: menores de 30 años, 30-50 años, mayores de 50 años;
  - iii. Otros indicadores de diversidad cuando sea relevante (como minorías o grupos vulnerables).
- b) Porcentaje de empleados por categoría de empleado en cada una de las siguientes categorías de diversidad:
  - i. Género;
  - ii. Grupo de edad: menores de 30 años, 30-50 años, mayores de 50 años;
  - iii. Otros indicadores de diversidad cuando sea relevante (como minorías o grupos vulnerables).

Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría de empleados, por puestos donde se desarrollen operaciones significativas.

- a) Número total de incidentes de discriminación durante el período del informe.
- b) Estado de los incidentes y acciones tomadas con referencia a lo siguiente:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Incidente revisado por la organización;</li> <li>ii. Planes de remediación en proceso de implementación;</li> <li>iii. Planes de remediación que se han implementado, con resultados revisados a través de procesos de revisión de gestión internos de rutina;</li> <li>iv. Incidentes que ya no están sujetos a acción.</li> </ul>
5.2. <i>Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</i>	<p>Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados usando criterios sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Número de proveedores evaluados para impactos sociales.</li> <li>b) Número de proveedores identificados con impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales.</li> <li>c) Impactos sociales negativos significativos reales y potenciales identificados en la cadena de suministro.</li> <li>d) Porcentaje de proveedores identificados con impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, con los que se acordaron mejoras como resultado de la evaluación.</li> <li>e) Porcentaje de proveedores identificados que tienen impactos sociales negativos reales y potenciales significativos con los que se terminaron las relaciones como resultado de la evaluación, y por qué.</li> </ul>
5.4. <i>Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alcance del desarrollo de importantes inversiones en infraestructura y servicios apoyados.</li> <li>b) Impactos actuales o esperados en las comunidades y las economías locales, incluidos los impactos positivos y negativos cuando corresponda.</li> <li>c) Si estas inversiones y servicios son compromisos comerciales, en especie o pro bono.</li> </ul> <p>a) Beneficios que son estándar para los empleados de tiempo completo de la organización, pero que no se brindan a los empleados temporales o de medio tiempo, por ubicaciones significativas de operación. Estos incluyen, como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. seguro de vida;</li> <li>ii. cuidado de la salud;</li> </ul>

<p><i>promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>iii. cobertura de invalidez e invalidez;</li> <li>iv. licencia parental;</li> <li>v. previsión de jubilación;</li> <li>vi. propiedad de acciones;</li> <li>vii. otros.</li> </ul> <p>b) La definición utilizada para lugares de operación significativos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Número total de empleados que tenían derecho a permiso parental, por género.</li> <li>b) Número total de empleados que se acogieron a la baja por paternidad, por género.</li> <li>c) Número total de empleados que regresaron al trabajo en el período de informe después de que finalizó la licencia parental, por género.</li> <li>d) Número total de empleados que regresaron al trabajo después de que finalizó la licencia por paternidad y que todavía estaban empleados 12 meses después de su regreso al trabajo, por género.</li> <li>e) Índices de reincorporación al trabajo y retención de los empleados que se acogieron a la licencia por paternidad, por género.</li> </ul>
<p><i>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la</i></p>	<p>Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Ejecutivo o no ejecutivo;</li> <li>ii. Independencia;</li> <li>iii. Permanencia en el órgano de gobierno;</li> <li>iv. Número de otros puestos y compromisos significativos de cada individuo, y la naturaleza de los compromisos;</li> <li>v. Género;</li> <li>vi. Pertenencia a grupos sociales subrepresentados;</li> <li>vii. Competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales;</li> <li>viii. Representación de las partes interesadas.</li> </ul>

*vida política,  
económica y  
pública*

a) Procesos de nominación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités.

b) Criterios utilizados para el nombramiento y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno, incluyendo si y cómo:

i. las partes interesadas (incluidos los accionistas) están involucradas;

ii. se considera la diversidad;

iii. se considera la independencia;

iv. se consideran los conocimientos y la experiencia relacionados con temas económicos, ambientales y sociales.

a) Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización en cada una de las siguientes categorías de diversidad:

i. Género;

ii. Grupo de edad: menores de 30 años, 30-50 años, mayores de 50 años;

iii. Otros indicadores de diversidad cuando sea relevante (como minorías o grupos vulnerables).

b) Porcentaje de empleados por categoría de empleado en cada una de las siguientes categorías de diversidad:

i. Género;

ii. Grupo de edad: menores de 30 años, 30-50 años, mayores de 50 años;

iii. Otros indicadores de diversidad cuando sea relevante (como minorías o grupos vulnerables).

Fuente: Informe de la Iniciativa de Reporte Global para medir el grado de cumplimiento de los objetivos del ODS 5. Septiembre de 2020

## ANEXO 5. ACUERDOS INTERNACIONALES Y MARCO NORMATIVO CON RESPECTO AL ODS 5 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN ESPAÑA

### Resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas.

- Resolución A/RES/69/313, Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba), aprobada por la Asamblea General el 27 de julio de 2015.
- Resolución A/RES/70/1, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.
- Resolución A/RES/71/313, Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General el 6 de julio de 2017.

### Acuerdos relacionados con la implementación de la Agenda 2030 adoptados por las Cortes Generales (Por orden cronológico).

- Moción por la que el Senado acuerda la creación, en el seno de la Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de una Ponencia de estudio que trabaje en la definición, elaboración y coordinación de la Estrategia española para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Acuerdo del Pleno del Senado, Diario de Sesiones del Senado (DSS), 22 de febrero de 2017.
- Proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a redimensionar la política de cooperación internacional al desarrollo, de acuerdo con la posición de España en la esfera internacional, con la dimensión de los desafíos de la Agenda 2030 y de las emergencias humanitarias, Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Congreso de los Diputados, Boletín Oficial de las Cortes Generales, (BOCG) 25 de abril de 2017.
- Proposición no de ley sobre la implementación en España de la Agenda 2030, Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Congreso de los Diputados, BOCG 25 de abril de 2017.
- Proposición no de ley sobre la creación de una estructura interministerial para la coordinación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Comisión de Cooperación

Internacional para el Desarrollo, Congreso de los Diputados, BOCG 7 de julio de 2017.

- Proposición no de ley sobre la Agenda 2030, Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Congreso de los Diputados, BOCG 23 de enero de 2018.
- Proposición no de ley para orientación política del Gobierno en la definición de la estrategia nacional para el cumplimiento de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Congreso de los Diputados, BOCG 23 de enero de 2018.
- Solicitud de creación de la Comisión Mixta Congreso de los Diputados-Senado para la Coordinación y Seguimiento de la Estrategia española para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Pleno del Senado, DSS 21 de febrero de 2018.
- Proposición no de ley sobre la puesta en marcha en España de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Congreso de los Diputados, BOCG, 10 de julio de 2018.

Acuerdos relacionados con la implementación de la Agenda 2030 adoptados por el Gobierno de España (Por orden cronológico).

- Real Decreto 465/2017, de 5 de mayo, por el que se designa Embajador en Misión Especial para la «Agenda 2030» a don Juan Francisco Montalbán Carrasco (BOE 6 de mayo de 2017).
- Resolución de 13 de octubre de 2017, de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos por el que se crea el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030 y establece las funciones del Grupo de Alto (BOE 27 de octubre de 2017).
- Real Decreto 1043/2017, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Programa anual 2018 del Plan Estadístico Nacional 2017-2020 (BOE 22 de diciembre de 2017).
- Real Decreto 419/2018, de 18 de junio, por el que se reestructura la Presidencia del Gobierno (BOE 19 de junio de 2018).

- Acuerdo de aprobación del "PA para la Implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible", Consejo de Ministros, 29 de junio de 2018.
- Real Decreto 819/2018, de 6 de julio, por el que se nombra Alta Comisionada para la Agenda 2030 a doña Cristina Gallach Figueras (BOE 6 de julio de 2018).

Tratados internacionales ratificados por el Reino de España en relación con las políticas de igualdad (Por orden cronológico).

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979 (BOE 21 de marzo de 1984).
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de 2000 (BOE 11 de diciembre de 2003).
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia), de 2005 (BOE 10 de septiembre de 2009).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), de 2011 (BOE 6 de junio de 2014).
- Marco normativo estatal relacionado con las políticas de igualdad.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (BOE 4 de agosto de 2018).
- Real Decreto 1686/2000, por el que se crea el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.
- Real Decreto 1886/2011, de 30 de diciembre, por el que se establecen las Comisiones Delegadas del Gobierno.
- Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, que deroga el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.
- Orden Ministerial 51/2011 de 28 de julio, por la que se cambia la denominación del Centro de Estudios sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS) por Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en fuerzas armadas y se regula su estructura y funcionamiento.
- Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, detalla el contenido que debe tener el análisis de impacto de género.
- Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género. BOCG, 3 de agosto de 2017.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2014-2016.
- PA para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017.
- Estrategia para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2013-2016.
- II Plan Integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016.
- Plan para la promoción de las mujeres del medio rural. 2015-2018.
- Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020.
- II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2017-2023.

Fuente: Informe del Tribunal de Cuentas de fiscalización operativa de la preparación para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible, con enfoque de género.

## ANEXO 6. PONDERACIÓN DE CRITERIOS DE LA ESCALA G+

### **CRITERIOS**

<i>Poder transformador</i>	El programa tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género.
<i>Capacidad de impacto</i>	Número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa (importancia cualitativa/cuantitativa).
<i>Relevancia funcional</i>	El ámbito en el que actúa el programa es reconocido como «palanca de cambio» en igualdad de género.
<i>Gestión de personal</i>	El programa tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía.

Fuente: Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Elaboración propia.