

III

METODOLOGÍA

III



Como ya se ha indicado anteriormente, la estructura y metodología de este informe se basa en el modelo de las 3Rs (Realidad, Representación y Recursos-Resultados). En la sección de Realidad se elabora un diagnóstico de la situación de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad española; en el de Representación se analiza la presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles del Sector Público y Administraciones Públicas y, en la sección de Recursos-Resultados se examina desde una perspectiva de género la asignación de recursos para cada uno de los programas, así como las actuaciones, objetivos e indicadores en relación con la pertinencia y relevancia de género.

III.1 REALIDAD



El objetivo del capítulo *Realidad* del Informe de Impacto de Género que acompaña al proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2022 es el de ofrecer un diagnóstico objetivo y cuantificado del estado de la sociedad española en aspectos primordiales de la situación social contemporánea, analizando cómo aspectos básicos de esta realidad siguen siendo sensibles al género del ciudadano, tanto mujer como hombre.

Este informe presenta datos sobre ocho áreas concretas: Empleo, Salarios, Educación, Salud, Empleo del tiempo y Conciliación laboral, Ciencia y Tecnología, Violencia, y Poder y Toma de decisiones, sobre los que se han elaborado un total de 29 epígrafes, ofreciendo un gran número de variables y series temporales sobre las mismas.

Los datos para efectuar los seis primeros apartados de este diagnóstico provienen del informe titulado *Mujeres y Hombres en España* preparado por el Instituto Nacional de Estadística, en su versión disponible a finales de julio de 2021: (https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis). Debe subrayarse que cada área es actualizada a una fecha distinta, que van desde la más reciente para el apartado «*Empleo del tiempo y conciliación laboral*» (26 de julio de 2021) hasta la más lejana para el apartado «*Salarios*» (20 de noviembre de 2020).

Para la elaboración del capítulo Realidad del Informe de Impacto de Género se han extraído y sintetizado las principales ideas y resultados fundamentales del informe base del INE, con lo que se recomienda una lectura de éste si se desea un análisis más en profundidad o datos primarios de los temas aquí tratados.

Tanto las tablas como los gráficos del capítulo «*Realidad*» se han confeccionado a partir de los datos de la mencionada publicación del INE, que a su vez se referencian a la encuesta correspondiente. En este informe se indica únicamente su origen en la publicación del INE, sin perjuicio de la encuesta o proceso específico que el INE haya empleado en su elaboración¹.

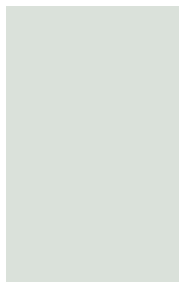
Este capítulo se basa, por tanto, en la información analítica recopilada, revisada y presentada por el INE, seleccionando y priorizando aquellos indicadores que se han considerado más representativos en su valor diagnóstico o más significativos por su valor cualitativo. De la misma forma, los 61 epígrafes tratados en el informe preparado por el INE han sido compilados en un total de 8 apartados en este capítulo para una mayor concreción del diagnóstico y utilidad de la información, pero —en la medida de lo posible— sin menoscabo del valor de los datos globales.

¹ Para la elaboración de la publicación *Mujeres y hombres en España* el INE emplea como fuente principal sus propios datos procedentes de otras encuestas o estudios, como por ejemplo la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta Anual de Estructura Salarial o la Encuesta de Condiciones de Vida. Sin embargo, se recurre también a los datos de otras instituciones y órganos, entre los que hay que destacar a EUROSTAT a la hora de elaborar las comparaciones internacionales (por ejemplo, con sus Estadísticas del Mercado Laboral). En uno y otro caso, la fuente referenciada a la hora de hacer el Capítulo «Realidad» será el INE, por haber sido el encargado de la recopilación, tratamiento y presentación de los datos en el informe de referencia.

Debe hacerse también una precisión sobre los apartados 7 y 8, relativos a Delito y Violencia y Poder y Toma de decisiones. Sobre estos temas y dada la naturaleza de los propios datos, se ha utilizado como fuente la base de datos del Instituto de las Mujeres, *Mujeres en cifras*, que, en términos generales, son más completos y tienen una fecha de actualización más reciente que los del INE (<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>).

Por último, al analizar en el capítulo Realidad el ámbito de la Unión Europea, ha influido en la presentación de los datos la salida del Reino Unido del club comunitario («Brexit»), la cual se hizo efectiva el 1 de febrero de 2020. Para no distorsionar la línea temporal en las comparaciones internacionales, al tomar la media de la Unión Europea se incluirá o no en este apartado al Reino Unido, en función del año analizado. De esta manera, si se analiza el año 2020, la media de la Unión Europea no incluirá al Reino Unido (UE-27), en tanto que, si el último año a comparar es el 2019 o uno anterior, sí se incluirá a este país (UE-28). En los títulos de los gráficos y tablas se especificará la magnitud empleada.

III.2 REPRESENTACIÓN



A) OBJETIVO

El objetivo del capítulo Representación es ofrecer una perspectiva de género en el ámbito del Sector Público y de las Administraciones Públicas basada en el grado de presencia relativa de mujeres y hombres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de dato disponibles a estos efectos.

Para ello, según el guion expuesto en el apartado d) siguiente («*Esquema del capítulo*»), como punto de partida se ofrecerá una visión en términos generales de la situación del empleo del Sector Público dentro del ámbito y definiciones de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA²) y posteriormente de la situación del empleo de todas las Administraciones Públicas y del Sector Público Estatal de acuerdo con los datos publicados por el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en adelante BEPSAP³) y del Registro Central de Personal (en adelante RCP⁴).

No obstante, la necesidad de descender a otros niveles menos generalistas obligará a reducir el número de efectivos analizados a fin de garantizar el máximo rigor en las conclusiones focalizando el estudio en el ámbito de la Administración General del Estado y siempre para el número de efectivos de los que se disponga de datos completos y homogéneos en el RCP.

Este año, como novedad, se incluye un apartado dedicado al análisis del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en los puestos de altos cargos de la Administración General del Estado.

B) ÁMBITOS ANALIZADOS

Interesa tener en cuenta que, dadas las singularidades de ambos colectivos, el informe contemplará por separado al personal funcionario y al personal laboral, ofreciendo al final de cada apartado unas conclusiones generales con la comparativa interanual en los aspectos más significativos.

² La EPA es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral. Es una encuesta continua pues las entrevistas se reparten de forma homogénea a lo largo de las doce semanas de cada trimestre. La cifra de empleo EPA es representativa de la situación media existente en el trimestre al que se refieren los resultados de la encuesta. El dato se asigna al punto central de dicho período. La EPA considera ocupado a toda persona que durante la semana de referencia haya trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.

³ El último BEPSAP, publicado el 15 de junio de 2020, con datos a 1 de enero de 2020, ofrece datos del personal al servicio de las administraciones públicas para un total de 2.597.702 efectivos.

⁴ Los datos analizados se obtienen del RCP mediante la aplicación e-SIR. El Registro Central de Personal es un registro de conteo individual de los asalariados públicos. Se disponen fotos fijas de asalariados públicos a 1 de enero y 1 de julio de cada año coincidentes con las fechas de referencia del BEPSAP.

El informe se basa fundamentalmente en tablas de datos, contando en algunos casos con gráficos para ofrecer una visión complementaria, rápida e intuitiva sobre aspectos considerados relevantes.

Hay que indicar que las fechas de los datos tomados en consideración para el análisis son:

- EPA: cuarto trimestre de 2020 y cuarto trimestre de 2019, (para algunas tablas y gráficos comparativos se han utilizado datos del cuarto trimestre de 2018).
- BEPSAP-RCP: 1 de enero de 2021 y 1 de enero de 2020, (para algunas tablas y gráficos comparativos se han utilizado datos de 1 de enero de 2019).

Según disponibilidad de datos, se ofrecerá una triple visión de:

- a) Personal en servicio activo.
- b) Personal con jornadas reducidas, por causas familiares.
- c) Personal en situación de excedencia, por causas familiares.

Ámbito de la EPA⁵

El ámbito de la EPA se refiere a todos los asalariados de los entes relacionados en el Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local (en adelante INVENTE⁶).

Los asalariados se clasifican de acuerdo a la Contabilidad Nacional de España, en los Sectores:

- Administración Central.
- Fondos de la Seguridad Social.
- Administración regional.
- Administración local.
- Sociedades públicas.

Ámbito del BEPSAP

El ámbito del RCP comprende los asalariados de **una parte de los entes clasificados en el INVENTE en el Sector Administraciones Públicas** de la Contabilidad Nacional (Subsectores Administración Central, Fondos de la Seguridad Social, Administración Regional y Administración local).

1. Los efectivos contabilizados en el BEPSAP corresponden a las siguientes categorías de personal:
 - Funcionarios de carrera.
 - Funcionarios interinos.
 - Funcionarios de plazas no escalafonadas.
 - Personal estatutario de los servicios de salud.
 - Personal laboral con duración superior a seis meses.

⁵ Los datos de la EPA están referidos a la población residente en España. No obstante, no incluye: a) Los ocupados residentes en establecimientos colectivos (por ejemplo, cuarteles militares; b) los miembros de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que se encuentran en reserva o en segunda actividad sin ocupar destino; c) los militares españoles que trabajan en organizaciones internacionales en el extranjero.

⁶ El funcionamiento del Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local, se encuentra regulado en el Real Decreto 749/2019 de 27 de diciembre. La publicación del Inventario tiene como finalidad garantizar la información pública y la ordenación de todas las entidades integrantes del sector público institucional cualquiera que sea su naturaleza jurídica. Para acceder a la información del INVENTE se puede consultar la siguiente página web: <http://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/BasesDatos/invente/Paginas/inicio.aspx>.

- Personal eventual.
 - Otro personal⁷.
- 2.** No se incluyen los siguientes tipos de personal:
- Altos cargos de las Administraciones Públicas.
 - Cargos electos.
 - Personal en formación y prácticas, reserva, segunda actividad, o cualquier otra situación que no sea servicio activo.
 - Personal laboral con contratos de duración inferior a seis meses en todas las administraciones, salvo en la administración local.
- 3.** El ámbito del BEPSAP comprende:
- Ministerios y Organismos Autónomos.
 - Administración de la Seguridad Social.
 - Agencia Estatal de Administración Tributaria.
 - Agencias Estatales.
 - Entidades públicas empresariales y organismos públicos régimen específico en el ámbito de la AGE.
 - Consejerías y sus Organismos autónomos.
 - Instituciones sanitarias del SNS.
 - Universidades.
 - Ayuntamientos y otras Entidades locales y sus Organismos autónomos.
 - Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares y sus organismos autónomos.
- Únicamente se registra el personal en servicio activo.
- 4.** No se incluyen datos de los siguientes ámbitos:
- Órganos constitucionales.
 - Entidades públicas empresariales y organismos públicos con régimen específico de las CCAA y de la administración local equivalentes a los organismos públicos de la Administración General del Estado que sí se incluyen.
 - Empresas públicas, fundaciones, mutuas, consorcios, y sector público no administrativo de las Administraciones Públicas.
 - Centro Nacional de Inteligencia.

C) INDICADOR DE MEDICIÓN: EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

A los efectos de este informe, para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el **Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM)**, formulado del siguiente modo:

$$[(\text{Mujeres} - \text{Hombres}) / (\text{Mujeres} + \text{Hombres})] + 1$$

Este indicador toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que pretende conocer si la representación está relativamente equilibrada, siendo así cuando esté comprendido entre 0,80 y 1,20⁸, intervalo que denominaremos a lo largo del documento **rango de equilibrio**.

⁷ Resto de personal no incluido en ninguno de los apartados anteriores.

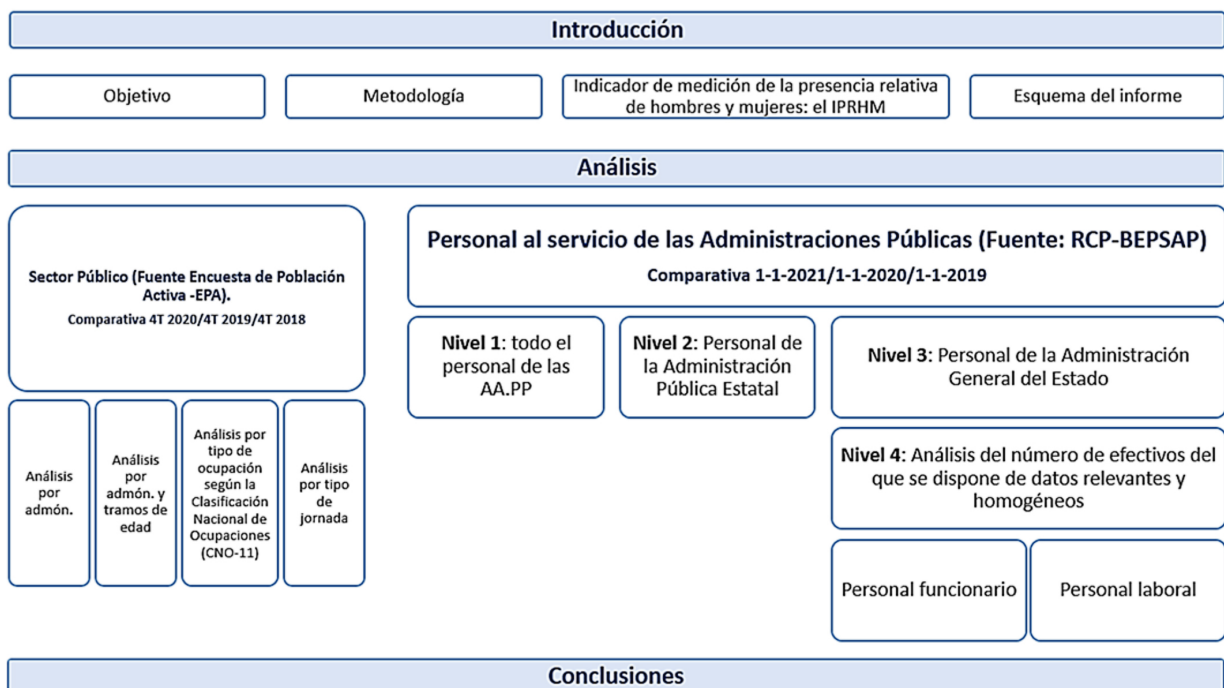
⁸ Los valores 0,8 y 1,20 representan la traslación del rango de porcentajes 40%-60% establecidos en la citada Ley, que en su disposición adicional primera (Presencia o composición equilibrada), establece:

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen en sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Aunque con los resultados del indicador IPRHM que se ofrecen se pretende mostrar de modo matemático y objetivo el grado de equilibrio existente en la composición entre mujeres y hombres, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Quedar fuera del rango de equilibrio puede deberse a una mayor presencia de mujeres (valores mayores a 1,2) o de hombres (valores menores a 0,8).
- Que los resultados del IPRHM estén o no situados fuera del rango de equilibrio no implica necesariamente la existencia o no de falta de igualdad de trato o de oportunidades, pues para llegar a tal conclusión sería necesario realizar otro tipo de análisis específico.
- El IPRHM por tanto solo mide la presencia de hombres y mujeres en cada ámbito de estudio y se configura como un mero instrumento para analizar el grado de consecución de los objetivos señalados en la legislación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Resultará significativo a estos efectos conocer la evolución a futuro de los indicadores que ahora se presentan.
- Los datos de IPRHM de las tablas se identifican mediante colores de relleno según el tramo en que se encuentren y las reglas de **formatos condicionales** que se han diseñado a fin de ofrecer de una manera sencilla, intuitiva y visual la posición relativa que ocupa cada valor respecto del rango de equilibrio. Las reglas de relleno de celda son:
 - Sin color: No hay efectivos.
 - **Color verde:** IPRHM = 1, igualdad en la distribución de hombres y mujeres.
 - **Color azul intenso:** IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.
 - **Color rosa intenso:** IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.
 - **Color azul claro:** IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.
 - **Color rosa claro:** IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.

D) ESQUEMA DEL CAPÍTULO



Como muestra la imagen anterior, de acuerdo con la limitación que supone la disponibilidad de datos relevantes y homogéneos necesarios para cumplir el objetivo del estudio, el capítulo presenta un doble enfoque:

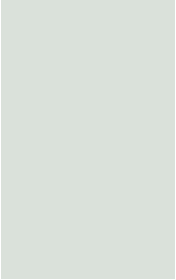
- a) Por un lado, el análisis de la fuente de datos más amplia sobre personal del **sector público** (la EPA) que, si bien aunque se trata de una encuesta y no contiene datos registrales nos ofrece una perspectiva global.
- b) Por otro, la fuente de datos de referencia para el **personal de las Administraciones Públicas** (BEPSAP) de alcance más limitado que la anterior, pero basada en datos registrales. Finalmente, se realizará un análisis a partir del mayor conjunto de datos estadísticos anonimizados disponibles pertinentes, relevantes y homogéneos, para el personal funcionario y para el personal laboral de la AGE, obtenidos a partir del RCP.

Aunque no coincidan el alcance, metodologías, ámbitos, y estructura de la información de las fuentes citadas, se considera útil disponer de esta triple visión del alcance del IPRHM en el empleo público desde lo más amplio a lo más concreto posible.

En cuanto a las fechas de los datos utilizados se han tomado en cuenta los años 2021, 2020 y 2019 (en el caso de la EPA, han sido 4º Trimestre de 2020, 4º Trimestre de 2019 y 4º Trimestre de 2018) destacando los aspectos más significativos de la comparativa entre estos ejercicios.

A lo largo del capítulo se analizarán diferentes tablas de datos y gráficos, cuya información procede de cada una de estas fuentes anteriormente indicadas, aunque elaboradas en la Dirección General de Costes de Personal.

III.3 RECURSOS-RESULTADOS



Para analizar el impacto que tienen los Presupuestos Generales del Estado en la igualdad de género se ha diseñado una metodología multifocal basada en estudios cuantitativos y cualitativos, que permite:

- La catalogación del impacto de los programas y las políticas presupuestarias en términos de pertinencia de género.
- La recopilación de información explicativa de las actuaciones desarrolladas por las secciones presupuestarias con relevancia en materia de igualdad.

Esta metodología implica el desarrollo de varias fases para la configuración y definición del estudio cuyos resultados se integran en el formulario que incluye la información básica que se ha utilizado para obtener los resultados que permitan obtener conclusiones sobre cómo impactan los PGE en la consecución de la igualdad de género.

A) CATALOGACIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS: FORMULARIO

El formulario se configura como la pieza clave para el análisis y la valoración cuantitativa del impacto de género en los PGE. Este formulario ha sido diseñado tras diversos estudios y en coordinación con el Ministerio de Igualdad, describiéndose a continuación sus principales características.

a) Definición de la metodología

Se pretende analizar cómo inciden las diferentes asignaciones presupuestarias en la igualdad de género utilizando como unidad metodológica de análisis el programa presupuestario.

Mediante un cuestionario de respuestas predefinidas y la información textual aportada, se dirige el análisis de los programas, su definición, los objetivos e indicadores que se incluyen en los mismos y sus destinatarios, y se obtiene información sobre cómo los programas presupuestarios pueden incidir (positiva o negativamente) en la igualdad de género.

Ámbitos de aplicación

Subjetivo. El perímetro de estudio del análisis abarca a la Administración General de Estado, que comprende los Departamentos Ministeriales, sus Organismos Autónomos y el resto de entes con presupuesto limitativo, así como los denominados órganos constitucionales.

Objetivo. Se ha definido como unidad de referencia para hacer el análisis, el programa presupuestario y, por agregación de resultados, se obtiene también la categorización de las políticas presupuestarias e incluso del Proyecto de Ley.

Se analizan todos los programas presupuestarios del Proyecto de Ley para los entes definidos en el ámbito subjetivo. No se han incluido aquellas partes de programas presupuestarios que son gestionados por unidades, órganos o entidades que no han formado parte del ámbito subjetivo.

Temporal. El ámbito temporal de estudio se circunscribe al impacto del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre el que se esté aplicando la metodología.

Unidad de interlocución con la Dirección General de Presupuestos:

- Para los Departamentos Ministeriales y sus órganos de adscripción: Se ha considerado la Oficina Presupuestaria de los Departamentos Ministeriales y las Unidades de Igualdad definidas en los mismos, como unidades de interlocución para la aplicación de la metodología.
- Para los órganos constitucionales: Son ellos mismos quienes definen las unidades que harán de interlocutores con la Dirección General de Presupuestos.
- En el caso de la Seguridad Social: La información referente a esta sección presupuestaria es enviada por las Oficinas Presupuestarias de los Ministerios con competencia en los programas en los que participa (Sanidad, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y Derechos Sociales y Agenda 2030).

b) Herramienta de análisis

Se ha diseñado una aplicación informática en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la Intervención General de la Administración del Estado que da soporte a la metodología y permite obtener los resultados para la elaboración del informe.

La aplicación informática recoge toda la estructura metodológica permitiendo, mediante sistema de perfiles y pantallas de introducción de información, así como mediante la relación con otras aplicaciones del Sistema de Información Económico Financiera, tanto la elaboración de los informes y su presentación a través de una página Web gestionada por POWER BI, como la obtención de datos que permitan desarrollar los análisis determinantes de la catalogación del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género.

Esta aplicación está compuesta por dos módulos principales:

- Elaboración: permite la categorización de los programas presupuestarios a través de la respuesta a un cuestionario y la introducción de información cualitativa o textual referente a cada programa presupuestario.
- Consulta: a través de un conjunto de informes predefinidos los usuarios podrán consultar la información de categorización y textual correspondiente a su sección presupuestaria que se encuentra en ese momento dentro de la aplicación.

Además, existen otras dos opciones, Configuración y Canal Informativo, que permiten, la primera de ellas, seleccionar el ejercicio y la fase en la que se quiere trabajar (Configuración – Personalización), mientras que la segunda, recoge la documentación informativa de interés sobre el funcionamiento de la aplicación.

c) Descripción metodológica

1. Análisis de la pertinencia de género: Listado de preguntas y catalogación de las respuestas:

Se han definido varias preguntas que permiten a las Secciones presupuestarias analizar el impacto de los programas presupuestarios en la igualdad de género.

El listado de preguntas está incluido en la aplicación informática, y se ha definido en formato de cuestionario auto-rellenable a través de desplegables que incluyen las opciones de respuesta a cada pregunta.

Se solicita de todas las secciones presupuestarias pertenecientes al ámbito subjetivo, la valoración de todos los programas en los que participen en términos de pertinencia de género.

Para ello se les plantea una batería de preguntas, que tiene como primer paso la determinación de si el programa analizado tiene «Sensibilidad al género» mediante una pregunta de control. Dicha pregunta condiciona el resto de las actuaciones de recogida de información, ya que se responde en términos de «SÍ/NO» y en caso de seleccionar «NO», no se necesita responder a las siguientes preguntas relativas a la «Graduación de la pertinencia de género». Sin embargo, en caso de considerar que el programa es sensible al género, se abre la necesidad de contestar a las siguientes siete preguntas.

En la tabla III.3.1 se incluyen las instrucciones para contestar el formulario, la explicación de las preguntas y la catalogación de las respuestas.

TABLA III.3.1

Preguntas y catalogación de las respuestas

Instrucciones
<p>A) General</p> <p>Cada Sección Presupuestaria deberá valorar todos los programas en los que participe.</p> <p>Para que cada Sección presupuestaria valore todos los programas, al abrir la aplicación informática, la Unidad de interlocución con la Dirección General de Presupuestos tendrá acceso a todos los programas que conforman el Proyecto de Ley de PGE, resaltados los que estén asignados a su sección.</p>
<p>B) Cumplimentación</p> <p>— Objetivo del formulario: Lo que se pretende con este formulario es el conocimiento de si el programa presupuestario es sensible (pertinente) al género o no y, en su caso, en qué medida, es decir, si su aplicación tendrá efectos diferentes en los grupos humanos a los que se dirige.</p> <p>Así, la pertinencia de género es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, social, política, legal, organizativa, metodológica, etc.) en el que la variable género es el eje vertebrador del análisis.</p> <p>— En la aplicación informática, la introducción de datos para valorar un programa, lo primero que requiere es la identificación del mismo mediante la selección del código del programa presupuestario, ya que el acceso a los datos de cada Sección Presupuestaria se hará por perfiles indicativos de la misma.</p> <p>A partir de dicha selección, el cuestionario se rellena a través de desplegables y la categorización del programa se obtiene de manera automática.</p>
<p>C) Apartados</p> <p>Apartado (A) «Sensibilidad al género»</p> <p><i>Pregunta de control:</i> ¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?</p> <p>— En este primer análisis se deberá seleccionar un valor del desplegable entre el SÍ/NO.</p> <p>En caso de seleccionar NO, no deberá valorar las siguientes preguntas de «Graduación de la pertinencia de género» y podrá continuar la valoración del siguiente programa presupuestario. En caso de decidir valorar alguna de las demás preguntas del cuestionario, tendrá que modificar esta opción seleccionando «SÍ».</p> <p>— En la valoración de la incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta, nula o baja, deberá tenerse en cuenta que, por la propia definición de las funciones asignadas a la Administración General del Estado, se considera que prácticamente la totalidad de los programas presupuestarios tienen alguna incidencia en personas, por lo que la respuesta a esta pregunta será negativa en casos muy excepcionales. Todas las políticas públicas son pertinentes al género, pues afectarán en última instancia a la población, a mujeres y hombres. Ejemplos como la compra de material armamentístico, construcción de infraestructuras... analizados en sus últimas consecuencias, se considera que tienen como destinatarios finales a personas.</p>

Apartado (B) «Graduación de la pertinencia de género»

- Esta característica se va a valorar para cada programa a través de siete preguntas auto-rellenables mediante despleables.
- Únicamente habrá que cumplimentarlas cuando se haya introducido un «SÍ» como respuesta a la pregunta del apartado anterior relativa a «Sensibilidad al género».
- Se utilizan las opciones del desplegable para cada pregunta.
- La aplicación informática determinará automáticamente el resultado en la escala de pertinencia de género en términos de NEGATIVA/BAJA/MEDIA/ALTA pertinencia basándose en los intervalos de valoración definidos en la aplicación.

Preguntas que definen el grado de pertinencia de género del programa

1. ¿En qué medida el programa presupuestario realiza actuaciones que fomenten la igualdad de género?
 - Con esta pregunta se pretende graduar si el contenido del programa está, en alguna medida, orientado a fomentar la igualdad de género.
 - Se valorará en términos de Alta (1)/Baja (0,5)/Sin actuaciones (0).
2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.
 - La respuesta a esta pregunta gradúa la capacidad de impacto del programa al considerar el volumen de personas sobre el que actúa. A mayor volumen de personas, se estima que el programa presupuestario tendrá una mayor capacidad de impacto sobre la igualdad de género.
 - Se valorará en términos de Alto (1)/Medio (0,5)/Bajo (0,25).
3. ¿Las actuaciones del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?
 - Mediante esta pregunta se analiza el impacto del programa valorando quiénes son los potenciales destinatarios de las actuaciones del mismo. Se pretende conocer si las actuaciones previstas en el programa tienen sesgo positivo hacia el género femenino.
 - Se valorará en términos de Sí (1)/No (0).
4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?
 - Se considera que un programa presupuestario es palanca de cambio en este ámbito cuando sus actuaciones, medidas, campos de acción, ámbitos de actuación..., tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.
 - Se medirá en términos de Sí (1)/No (0).
5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad de género?
 - Esta pregunta trata de evaluar si de la ejecución de las actuaciones y medidas del programa presupuestario derivarán efectos positivos a favor de la igualdad de género o provocarán efectos negativos.
 - Se valorará en términos de Positivo (1)/Neutro (0)/Negativo (-1).
6. ¿El programa tiene objetivos específicos en favor de la igualdad de género?
 - Con esta pregunta se pretende conocer si se han definido objetivos específicos para este programa en materia de igualdad de género.
 - Se consideran objetivos específicos, aquellos que se han diseñado para avanzar en la igualdad de género.
 - Se consideran objetivos genéricos, aquellos que no se han diseñado ex profeso para avanzar en la igualdad de género pero que contribuyen a la misma.
 - Esta pregunta se valorará en términos de: Dos o más específicos (1)/Uno específico (0,75)/Uno o varios genéricos (0,25)/Ninguno (0).
7. ¿El programa presupuestario tiene indicadores desagregados por sexo?
 - A través de esta pregunta se pretende evaluar, en primer lugar, si se han diseñado indicadores que permitan valorar si se están consiguiendo los objetivos fijados en materia de igualdad de género. Asimismo, con esta pregunta se pretende valorar si los indicadores diseñados podrán ser utilizados para analizar la situación diferenciada entre hombres y mujeres.
 - Esta pregunta se valorará en términos de Dos o más desagregados (1)/Uno desagregado (0,5)/Uno o varios no desagregados (0,25)/Ninguno (0).

2. Ponderación de las preguntas

Se ha considerado que no todas las preguntas inciden con la misma intensidad en la igualdad de género. Por ello, se ha incluido un peso individual para cada pregunta que determina la categorización del programa. A través de la definición de las preguntas y su mayor o menor incidencia en relación con la igualdad de género, se han identificado diferentes ponderaciones, para valorar las preguntas en función de lo que deben de aportar al resultado final de la catalogación del programa:

- P1: el resultado de la primera pregunta se pondera en 15%.
- P2: el resultado de la segunda pregunta se pondera en 20%.
- P3: el resultado de la tercera pregunta se pondera en 10%.
- P4: el resultado de la cuarta pregunta se pondera en 25%.
- P5: el resultado de la quinta pregunta se pondera en 10%.
- P6: el resultado de la sexta pregunta se pondera en 10%.
- P7: el resultado de la séptima pregunta se pondera en 10%.

3. Puntuación de los programas

Para poder categorizar cada programa es preciso asignarle una puntuación partiendo de la valoración de las respuestas dadas a las preguntas, y la ponderación de estas últimas.

La puntuación de los programas se obtiene como resultado de la asignación de la valoración obtenida como suma de los resultados derivados de las respuestas a cada pregunta, multiplicados por la ponderación dada a cada una de las preguntas y multiplicados de nuevo por 10 para obtener la valoración final.

Como excepción, la pregunta de control no se puntúa a efectos de determinar la categoría del programa, pues una respuesta negativa implicará automáticamente su catalogación como «Sin pertinencia de género».

4. Definición de intervalos

La metodología tiene su base en la consecución de la catalogación de los programas en términos de pertinencia de género. Para ello, a partir de la puntuación obtenida por cada programa, se seleccionará el intervalo al que pertenece el mismo, asignándole la categorización prevista en el listado de intervalos.

Se han definido cuatro intervalos para establecer la relación entre las respuestas y la vinculación de los programas con la lucha por la igualdad de género, que sirven para catalogar tanto los programas como, por agregación, las políticas y el Proyecto de Ley de los PGE en términos de pertinencia de género. Estos intervalos se incluyen en la tabla III.3.2.

TABLA III.3.2

Escala de pertinencia de género

Grado de pertinencia	Catalogación del programa	Intervalos
Negativa	Programas de reducida incidencia sobre personas cuyas actuaciones pueden acrecentar o mantener la brecha de género.	Entre -1 y 0
Baja	Programas de reducida incidencia sobre mujeres y hombres que pueden contribuir de manera incipiente a la igualdad de género.	Más de 0 a 3
Media	Programas de incidencia moderada sobre mujeres y hombres con potencial para avanzar en la igualdad de género.	Más de 3 a 7
Alta	Programas de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida, que pueden contribuir a avanzar de manera decisiva en la igualdad de género.	Más de 7 a 10

5. Sistema de agregación de resultados para la catalogación de los programas en el caso de que haya más de una sección presupuestaria que participe en el programa

En el caso de que un mismo programa sea gestionado por más de una Sección Presupuestaria se ha establecido un sistema de medias ponderadas para obtener la catalogación del programa.

Al responder al cuestionario, un mismo programa puede haber obtenido una puntuación en función de lo previsto por cada una de las Secciones Presupuestarias en su definición, en materia de igualdad. Por tanto, tendremos una puntuación y una catalogación de cada programa, para cada Sección Presupuestaria.

La catalogación «única» o definitiva del programa se obtiene mediante la aplicación de la media ponderada de los resultados de la valoración de cada programa tomando como base el crédito inicial de dicho programa. Por tanto, será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida por el programa por cada Sección Presupuestaria, por el porcentaje que supone su participación en términos de dotaciones en el total del programa.

En resumen, en esta fase metodológica se ha definido como parámetro de ponderación el importe de las dotaciones de los programas, lo que permite obtener valoraciones diferenciadas asociadas a las secciones presupuestarias, que a su vez condicionan la valoración definitiva o única que se otorga a cada programa en caso de confluencia de varias secciones presupuestarias en la categorización de un programa.

6. Sistema de agregación de programas

El sistema designado de agregación para la obtención de la catalogación de los programas en políticas, e incluso para la determinación de la catalogación global del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado se obtendrá en función del porcentaje que suponga cada programa en el total de la política de gasto, siguiendo la misma metodología que para la determinación de la categorización total de cada programa en caso de que sean gestionados por dos o más secciones presupuestarias.

El procedimiento consistirá en:

- Se calcula el porcentaje que supone el crédito inicial de cada programa respecto al total de la política.
- Se multiplica cada valoración de programa por el porcentaje que le corresponda.
- La catalogación de la política se obtendrá como suma de las catalogaciones de cada programa por su porcentaje.
- Para catalogar las políticas se utilizará el mismo sistema de intervalos utilizado para catalogar los programas.

Si lo que se pretende es catalogar el Proyecto de Ley, el sistema de agregación será el mismo empleado para los programas y políticas.

B) RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE: PARTE CUALITATIVA

De cara al análisis del impacto del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado en la igualdad de género y para completar el estudio de la catalogación de los diferentes programas y obtener una representación de la situación de las actuaciones de los diferentes órganos que se han definido en el ámbito subjetivo, se han diseñado en la aplicación informática unas pantallas de recogida de información cualitativa.

A partir de la información incluida en la «Descripción general de los objetivos del sector» y de la contenida en la «Descripción de los programas del sector», se deberán analizar

cada uno de los programas en términos de igualdad y bajo dicha premisa, en estas pantallas de introducción de la información textual se completarán los siguientes campos:

- Breve descripción del programa en términos de igualdad de género: En este apartado debe incluirse una breve descripción del contenido y finalidad del programa en términos que permitan conocer cómo incide a favor de la igualdad de género.
- Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género: Se deben incluir, de manera priorizada, las actuaciones específicas incluidas en el programa que tengan relación con la igualdad de género.
- Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género: Únicamente habría que rellenar este apartado en aquellos casos en los que se hubieran definido objetivos específicos y/o genéricos e indicadores en materia de igualdad de género. Deberá quedar reflejado si los indicadores se encuentran desagregados por sexo.

a) Extracción de información de la aplicación informática

A partir de la información recopilada en la aplicación, se extraerá la información sistematizada de los programas presupuestarios en referencia a la igualdad de género para la presentación de la misma en el informe de impacto de género, tanto en versión libro como a través de Power Bi, desde los siguientes puntos de vista:

1. Análisis general.
2. Análisis por sección presupuestaria.
3. Análisis por programa presupuestario.

Esos tres puntos de análisis deben incluir información referente a dos ámbitos:

- Crédito presupuestario con incidencia sobre la igualdad de género:

En este apartado, se incluirá un análisis desde la perspectiva de género del crédito de los programas presupuestarios.

Con el mismo se pretende determinar cuál es la distribución del crédito presupuestario en el Proyecto de Ley de PGE en función de la pertinencia de género de los programas presupuestarios a través de su categorización. El objetivo de este primer enfoque es analizar la distribución de los recursos públicos incluidos en el presupuesto según su potencial impacto en el logro de la igualdad de género, así como su evolución interanual.

Para elaborar este apartado se utiliza la información obtenida de Quanto en referencia a la dotación de los programas.
- Pertinencia de género:

Con este enfoque se pretende tener un conocimiento de la categorización de cada programa, política e, incluso, de todo el Proyecto de Ley, en términos de la escala de pertinencia de género.

La manera de sistematizar la información deberá permitir tener acceso a la misma en tres líneas diferentes:

 - General y completa de todo el Proyecto de Ley.
 - Para cada Sección presupuestaria.
 - Para cada programa.

b) Análisis de la información

1. Análisis general: Análisis general del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género:
 - Desde el punto de vista de la pertinencia de género (Número de programas): Estudio porcentual de programas en términos de pertinencia teniendo en cuenta

la categorización conjunta de cada programa en caso de que varias secciones presupuestarias participen de un programa.

- Desde el punto de vista de las dotaciones presupuestarias asociadas a las categorías de pertinencia de género: Como suma de las dotaciones de los programas que pertenecen a cada categoría, agregándolas por políticas presupuestarias y áreas de gasto.
- Análisis por sección presupuestaria de la pertinencia de género: Porcentaje de programas que gestiona cada sección presupuestaria en términos de pertinencia de género.
- Análisis de la pertinencia de género del Proyecto de Ley: Análisis consolidado por pregunta de las respuestas de todas las secciones presupuestarias.

2. Análisis por sección presupuestaria:

- Listado de programas en los que participa, con la categorización en términos de pertinencia, y su dotación.
- Análisis general de la pertinencia de los programas en los que participa cada sección presupuestaria en función de las respuestas a las preguntas:
 - Análisis general en términos porcentuales de la categorización de los programas en los que participa.
 - Análisis individualizado en términos porcentuales de los programas en función de las respuestas a cada pregunta.
- Análisis individualizado de cada programa en términos cualitativos:
 - Descripción de cada programa en términos de igualdad de género.
 - Descripción de las principales líneas de actuación priorizadas en términos de igualdad de género.
 - Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

3. Análisis por Programa presupuestario:

A través de este apartado se hace un análisis detallado por cada programa presupuestario que gestiona cada sección presupuestaria.

Este análisis incluye:

- Una descripción de la situación en términos de igualdad de género del programa.
- Descripción priorizada de las actuaciones que desarrolla el programa relacionadas con la igualdad de género.
- Descripción de los objetivos presupuestarios de género previstos en el programa.
- Descripción de los indicadores presupuestarios de género (identificando si están desagregados por sexo) previstos en el programa.

c) Anexos y listados

- Listado de programas presupuestarios por sección presupuestaria con su catalogación en términos de pertinencia y su dotación.
- Listado completo de los objetivos e indicadores en materia de igualdad de género que se hayan definido en el programa referido a todas las secciones presupuestarias del ámbito subjetivo ordenado por programa y agrupado por política.
- Cuadro de categorización de las áreas de gasto del presupuesto: número de programas analizados y dotación económica por pertinencia clasificada por área de gasto.