

DIAGNÓSTICO

EN EL MARCO DEL DISEÑO DE PRESUPUESTOS GENERALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



2025

Índice

1.1. Contexto y propósito del informe	3
1.2 Justificación de la incorporación de la perspectiva de género en la presupuestación pública.....	4
2.1. Objetivo general del diagnóstico	9
2.2. Objetivos Específicos	9
3.1. Técnicas de investigación mixtas: Cuestionario y Focus Group	12
3.2. Estructura de contenidos	13
3.3. Participación.....	16
4.1. Cargos públicos	19
4.1.2. Valoración general del formulario P-GEN	23
4.1.3. Propuestas finales	45
4.2. Personal técnico	49
4.2.1. Perfil de la persona entrevistada	49
4.2.2. Valoración general del formulario P-GEN	52
4.2.3. Valoración general del informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos	71
4.2.4. Propuestas finales	72
4.3. Técnicas de igualdad	77
4.3.1. Perfil de la persona entrevistada	77
4.3.2. Valoración general del formulario P-GEN	79
4.3.3. Valoración general del informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos	98
4.3.4. Propuestas finales	102
4.4. Entes públicos	107
4.5. Comparativa	109
5.1. Dificultades comunes en la incorporación de la perspectiva de género ..	113
5.2. Fortalezas detectadas en el proceso.....	113
5.3. Factores clave y propuestas	114

1 - INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto y propósito del informe

El presente informe se enmarca en un contexto institucional que reconoce la importancia estratégica de avanzar hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la acción pública, incluyendo el diseño, ejecución y evaluación del presupuesto. El Gobierno Vasco, con una consolidada trayectoria en materia de igualdad, ha impulsado diversas iniciativas orientadas a la incorporación progresiva del enfoque de género en sus políticas públicas. Entre ellas, destaca el desarrollo de herramientas específicas como el Formulario P-Gen y los Informes de Análisis desde la Perspectiva de Género, que buscan asegurar que los recursos públicos contribuyan de manera efectiva a la equidad y a la justicia social.

Este diagnóstico se propone como un ejercicio evaluativo, cuyo propósito central es identificar las principales dificultades que enfrentan los diversos agentes responsables de aplicar estas herramientas, así como recoger propuestas que permitan perfeccionar su uso y efectividad. Se trata, por tanto, de un informe que permite pararse a reflexionar e identificar mejoras que permitan incorporar la perspectiva de género de forma más efectiva.

El documento surge como resultado de un proceso participativo, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación, con el objetivo de captar tanto los datos como los matices subjetivos vinculados a la experiencia del personal técnico y político en la aplicación de la perspectiva de género. La participación de 79 personas representantes de diferentes grupos de interés con experiencia en el diseño presupuestario desde el enfoque de género ha permitido obtener una valoración conjunta del proceso.

En coherencia con el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, este diagnóstico subraya la necesidad de avanzar hacia una gestión pública más equitativa, democrática y sensible al género. En este marco, los presupuestos públicos dejan de ser meros instrumentos técnicos para convertirse en herramientas con potencial

transformador, capaces de reducir las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Esta orientación se alinea plenamente con los objetivos de la Estrategia Vasca de Igualdad de Mujeres y Hombres 2030, que plantea como prioridad la integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo presupuestario, como base para una administración pública vasca feminista y un reparto más justo de los recursos.

1.2 Justificación de la incorporación de la perspectiva de género en la presupuestación pública

La incorporación de la perspectiva de género en la presupuestación pública es una necesidad para lograr una igualdad real entre todas las personas. Durante mucho tiempo, la formulación y asignación de presupuestos públicos se ha entendido como un proceso neutral y técnico, desconociendo que detrás de cada decisión económica existen impactos sociales profundos que afectan de manera distinta a mujeres y hombres. Esta falsa neutralidad ha contribuido, en realidad, a reproducir y perpetuar desigualdades estructurales que atraviesan todos los ámbitos de la vida social, económica y política.

Cuando no se consideran las diferencias de género, el presupuesto público puede convertirse en un mecanismo que refuerza las brechas existentes, en lugar de ser una herramienta para corregirlas. Por ejemplo, el trabajo no remunerado de cuidado, mayoritariamente realizado por mujeres, no suele ser valorado ni considerado en las decisiones presupuestarias, lo que limita sus oportunidades de participación plena de las mujeres en el empleo formal y en la vida pública. La presupuestación con perspectiva de género visibiliza estas desigualdades y posibilita que las políticas públicas respondan a las necesidades específicas de todos los grupos sociales-

Este enfoque implica un cambio de paradigma en la gestión pública, ya que se deja de considerar el presupuesto como un simple instrumento de transformación social que contribuya activamente a la eliminación de la discriminación y exclusión.

En palabras de Budlender y Sharp (1998)¹, pioneras en el desarrollo de presupuestos sensibles al género, *“no se trata de crear un presupuesto separado para las mujeres, sino de analizar cómo el presupuesto existente beneficia o perjudica de manera diferente a mujeres y hombres”*. Así, la presupuestación con perspectiva de género busca garantizar que las partidas presupuestarias promuevan una igualdad real, transformando las condiciones de vida y las oportunidades de las personas.

El imperativo ético que subyace a esta necesidad también encuentra respaldo en numerosos compromisos internacionales. Este enfoque cobra especial relevancia en Euskadi, donde el compromiso institucional con la igualdad de género está respaldado por un marco normativo sólido y actualizado. El decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, constituye la base legal en esta materia. En particular, este texto refundido establece la transversalidad de género como uno de los principios rectores de la acción institucional, lo que implica la obligación de integrar la perspectiva de género en todos los niveles de planificación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas (artículo 6). Además, el artículo 15 establece que los presupuestos de la Comunidad Autónoma deben ser elaborados con enfoque de género:

Artículo 15. Presupuestos.

Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo. A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación, así como los oportunos procesos de capacitación.

Este mandato legal se ve reforzado por la exigencia de aplicar el enfoque interseccional en el análisis y diseño de políticas (artículo 3, principios generales),

¹ Budlender, D., & Sharp, R. (1998). *How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice*. Commonwealth Secretariat.

reconociendo que las desigualdades de género se cruzan con otros ejes de discriminación, como el origen étnico, la orientación sexual, la edad, la discapacidad o la situación socioeconómica. Así, cualquier análisis presupuestario con perspectiva de género debe incorporar esta complejidad para garantizar que las políticas públicas no dejen a nadie atrás. En este sentido, el presente diagnóstico se alinea plenamente con los principios normativos recogidos en el Decreto Legislativo 1/2023.

Además del marco legal, este proyecto se inscribe con coherencia en los objetivos estratégicos definidos por la Estrategia Vasca de Igualdad de Mujeres y Hombres 2030, aprobada por el Gobierno Vasco como instrumento de planificación integral de sus políticas de igualdad a largo plazo. Esta Estrategia 2030 parte del reconocimiento de que la desigualdad de género tiene un carácter estructural y sistémico, y que, por tanto, exige una transformación profunda del conjunto de las políticas públicas.

Uno de los pilares clave de la Estrategia es precisamente el de transformar el modelo de gobernanza pública para hacerlo más inclusivo, justo y feminista. Incide en la necesidad de integrar la igualdad de género en el sistema presupuestario de manera sistemática y sostenible. Se plantea como objetivo prioritario el fortalecimiento de mecanismos de presupuestación con perspectiva de género, entendidos como instrumentos para identificar, corregir y prevenir desigualdades en el uso de los recursos públicos.

Este proyecto responde de forma directa a dicha línea de acción, al contribuir al desarrollo técnico de metodologías de diagnóstico presupuestario con enfoque de género, adaptadas a los diferentes departamentos y ámbitos de intervención del Gobierno Vasco.

Por último, el 10 de junio de 2025, el Gobierno Vasco aprobó una estrategia pionera para integrar de forma sistemática la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos del sector público. Este acuerdo, adoptado por el Consejo de Gobierno, define una hoja de ruta concreta para asegurar que cada fase del ciclo

presupuestario –diagnóstico, planificación, asignación, ejecución y evaluación– incorpore criterios de igualdad de género.

Entre las acciones previstas destacan:

- La realización de un diagnóstico inicial de la asignación presupuestaria en todos los departamentos, con el objetivo de identificar partidas sensibles y evaluar su nivel de integración de la perspectiva de género.
- La organización de jornadas de formación y sensibilización dirigidas a equipos técnicos y políticas, con el propósito de asegurar un compromiso sólido y conocimiento común desde el inicio de cada legislatura.
- La definición de indicadores comunes para cuantificar el gasto asociado a políticas de igualdad, incluyendo tanto partidas específicas como gasto de personal que dé soporte a dichas políticas.
- La creación de mecanismos de coordinación interdepartamental que permitan un seguimiento estructurado y una evaluación anual de los impactos de género derivados de las cuentas públicas.

Esta iniciativa avanza al unísono con el marco normativo del Decreto Legislativo 1/2023 –que obliga legalmente a incorporar el enfoque de género e interseccionalidad en los presupuestos– y con los objetivos de la Estrategia Vasca de Igualdad 2030, reforzando el compromiso institucional de hacer del presupuesto una herramienta de equidad real.

2- OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. Objetivo general del diagnóstico

El objetivo general de este diagnóstico es identificar y analizar en profundidad los principales obstáculos que enfrentan las administraciones públicas en la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño y formulación de los presupuestos generales. Este análisis busca contribuir a la mejora de los procesos institucionales y técnicos que permiten transversalizar el enfoque de género en la planificación presupuestaria, partiendo del reconocimiento de los retos actuales y de las capacidades disponibles en las diferentes estructuras de gobierno.

Asimismo, se busca comprender las barreras específicas que dificultan la utilización y cumplimentación de herramientas creadas para favorecer dicha incorporación, como el formulario P-Gen y los informes de análisis desde la perspectiva de género. A través de este diagnóstico, se pretende no solo evidenciar los factores que limitan su adecuada aplicación, sino también recoger propuestas concretas de mejora que permitan ajustar estas herramientas a las necesidades reales del personal técnico, político y administrativo involucrado.

2.2. Objetivos Específicos

- **Analizar la experiencia y el nivel de formación del personal que ha estado a cargo de aplicar herramientas como el formulario P-Gen y los informes de análisis desde la perspectiva de género.** Este objetivo apunta a comprender el grado de conocimiento técnico y la capacitación específica con la que cuenta el personal responsable de estas tareas. Se pretende así identificar brechas formativas, carencias metodológicas o necesidades de acompañamiento técnico que incidan directamente en la calidad y profundidad del enfoque de género aplicado en los instrumentos presupuestarios. Esto incluye tanto al personal técnico administrativo, como a responsables de áreas estratégicas, técnicas de igualdad y representantes públicos.
- **Recoger de manera sistemática las dificultades prácticas y los aspectos susceptibles de mejora en la implementación de las herramientas**

desde la perspectiva de los distintos grupos de interés.

Se busca recabar información cualitativa y cuantitativa sobre las problemáticas cotidianas que enfrentan quienes deben aplicar estas herramientas. Estas dificultades pueden estar relacionadas con la comprensión conceptual del enfoque de género, la carga administrativa, la adecuación de los formularios a la realidad institucional o la disponibilidad de información desagregada por sexo, entre otros factores. Asimismo, se atenderá a la heterogeneidad de visiones y niveles de involucramiento según el perfil del grupo encuestado o entrevistado: personal técnico, cargos públicos, técnicas de igualdad y representantes de entes públicos.

- **Identificar mejoras y recomendaciones para el rediseño o ajuste futuro del proceso y las herramientas de incorporación de la perspectiva de género.** Con base en los hallazgos anteriores, se busca formular una serie de propuestas concretas que permitan mejorar el proceso de planificación presupuestaria desde la perspectiva de género y las herramientas existentes. Estas recomendaciones estarán orientadas a facilitar su comprensión, aumentar su utilidad práctica, mejorar su alineación con los objetivos de igualdad de género y asegurar su integración efectiva en los ciclos presupuestarios.

3- METODOLOGIA DE TRABAJO

3.1. Técnicas de investigación mixtas: Cuestionario y Focus Group

Para alcanzar los objetivos mencionados, se han empleado dos técnicas de investigación complementarias: un cuestionario estructurado y la realización de cuatro grupos de discusión (focus group) con personas clave con experiencia en el proceso de cumplimentación de las herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, concretamente, cargos públicos, personal técnico, técnicas de igualdad de los departamentos, organismos autónomos, consorcios y entes públicos del Gobierno Vasco.

La combinación de ambas herramientas ha permitido recoger información diversa, integrando tanto datos cuantitativos como cualitativos, lo que ha enriquecido el análisis y ha posibilitado una visión más integral del estado actual del proceso presupuestario desde la perspectiva de género.

El cuestionario se ha diseñado con el propósito de recopilar información sistemática y homogénea sobre conocimientos, percepciones, prácticas y necesidades de los grupos de interés anteriormente citados, permitiendo obtener una base de datos cuantificable a partir de una muestra amplia que ha permitido identificar tendencias generales, barreras percibidas y posibles áreas de mejora. A su vez, se han incluido preguntas abiertas para profundizar en las dificultades y mejoras concretas.

Por su parte, los grupos de discusión han aportado una dimensión más rica y matizada al análisis fruto de las experiencias, la reflexión conjunta y la identificación de aspectos que a menudo no emergen en los cuestionarios individuales. A través de estos espacios, se ha podido profundizar en temas como la pertinencia, la relevancia de género, los factores determinantes para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación de los programas o la adecuación del cronograma actual de cumplimentación de las herramientas.

Aunque se ha valorado positivamente la complementariedad de ambas técnicas, el enfoque principal del diagnóstico ha sido cualitativo. Y es que, la información cualitativa ha permitido comprender no solo el “qué” y el “cuánto”, sino sobre todo el “cómo” y el “por qué” de los procesos observados.

Esta orientación metodológica se fundamenta en el reconocimiento de que la integración de la perspectiva de género en la presupuestación no es únicamente una cuestión técnica o normativa, sino que implica cambios culturales, organizativos y relacionales que deben ser comprendidos en su complejidad. En este sentido, los relatos, vivencias y representaciones recogidas en los grupos focales se han convertido en clave para la formulación de recomendaciones realistas, contextualizadas y pertinentes.

3.2. Estructura de contenidos

3.2.1. Cuestionario online: estructura y enfoque metodológico

En el marco de la fase de trabajo de campo del presente diagnóstico, se ha diseñado y aplicado un cuestionario dirigido a personas con distintos perfiles dentro del ámbito de la presupuestación pública del Gobierno Vasco. Su objetivo ha sido recabar información sobre el nivel de conocimiento, la experiencia práctica, las dificultades percibidas y las propuestas de mejora respecto al uso de herramientas clave como el formulario P-Gen y los Informes de Análisis desde la Perspectiva de Género.

El cuestionario se ha cumplimentado en formato online (Google Forms), garantizando un acceso flexible y sencillo. La recepción de las respuestas ha sido centralizada por el equipo técnico de MURGIBE, encargado del posterior tratamiento y análisis de la información. El tiempo medio estimado de cumplimentación ha sido de 34 minutos.

Estructura del cuestionario

El cuestionario se ha organizado en seis bloques diferenciados, cada uno con una finalidad específica:

1. Introducción general: ha incluido los objetivos del diagnóstico y una breve contextualización sobre la presupuestación con perspectiva de género, su fundamento teórico y normativo, así como una síntesis de la trayectoria institucional del Gobierno Vasco en este ámbito.
2. Recomendaciones para la cumplimentación y contacto de apoyo: Ha incluido orientaciones prácticas para responder al cuestionario de forma

adecuada y fluida, así como el contacto directo del equipo consultor para resolver dudas o incidencias.

3. Bloque 0: Perfil de la persona que responde. Ha recogido información básica para contextualizar las respuestas: nombre, género, rol en relación con el programa presupuestario (cargo político, personal técnico, técnica de igualdad u otro), experiencia previa en el uso del formulario P-Gen y formación recibida en igualdad en los últimos cuatro años.
4. Bloque 1: Valoración del formulario P-Gen: Se ha preguntado por la percepción sobre la claridad, relevancia y aplicabilidad del formulario, estructurado en seis dimensiones: visión general, pertinencia de género, mandatos normativos, diagnóstico, estrategias de igualdad, y vinculación con partidas y memorias presupuestarias.
5. Bloque 2: Valoración del Informe de Análisis desde la Perspectiva de Género. Se ha preguntado por la utilidad, impacto y claridad del informe como herramienta técnica de planificación y evaluación presupuestaria.
6. Bloque 3: Propuestas y recomendaciones finales se han incluido cuestiones de forma abierta sobre las valoraciones sobre aspectos positivos, elementos a mejorar y sugerencias concretas para fortalecer la implementación de herramientas con perspectiva de género en los presupuestos públicos.

3.2.2. Focus Groups: diálogo participativo para el análisis cualitativo

Como complemento al cuestionario, se han llevado a cabo cuatro grupos focales (focus groups) organizados en torno a perfiles estratégicos que intervienen en el diseño y aplicación de presupuestos: cargos públicos, personal técnico, técnicas de igualdad y representantes de entes públicos. Esta metodología cualitativa ha tenido como objetivo identificar necesidades prácticas e intereses estratégicos en torno a la presupuestación con perspectiva de género, a partir del diálogo colaborativo entre agentes clave.

Perfil de los grupos y objetivos específicos

1. Cargos públicos

- Identificar propuestas para una mayor integración del enfoque de género en la planificación de programas, proyectos y actuaciones.
- Mejorar su aplicación práctica en la elaboración presupuestaria.
- Evaluar la adecuación del cronograma institucional en relación con las herramientas actuales.

2. Personal técnico

- Valorar la aplicabilidad del cronograma y la implementación real de las herramientas existentes.
- Detectar buenas prácticas institucionales y experiencias replicables.
- Proponer mejoras metodológicas y alternativas para una recolección de datos más efectiva y con enfoque de género.

3. Técnicas de igualdad

- Evaluar la utilidad y funcionalidad de las herramientas actuales.
- Evaluar la adecuación del cronograma institucional en relación con las herramientas actuales.
- Aportar propuestas para la mejora del proceso
- Identificar actuaciones necesarias para una aplicación transversal, efectiva y transformadora del enfoque de género.

4. Entes públicos

- Analizar la coherencia entre planificación anual y recursos técnicos disponibles.
- Evaluar el cronograma y los mecanismos existentes de coordinación.
- Identificar buenas prácticas y proponer estrategias de mejora adaptadas a la estructura de los entes.

Metodología de los grupos focales

Cada sesión ha tenido una duración de entre 90 y 120 minutos, y ha sido dinamizada por un equipo de dos facilitadoras: una encargada de conducir el debate, propiciar la participación activa y garantizar un entorno seguro y horizontal; y otra responsable de la recogida sistemática de aportaciones, así como del soporte técnico y logístico.

El diseño metodológico ha sido participativo y estructurado en torno a dinámicas colaborativas como:

- Lluvia de ideas con titulares: se ha utilizado al inicio para recoger percepciones generales y promover una participación espontánea.
- Post-its de barreras y facilitadores: técnica orientada a priorizar propuestas y visibilizar tanto los obstáculos como las oportunidades en la implementación de las herramientas.

Los temas tratados en los grupos focales se han definido a partir de los principales hallazgos del cuestionario online. De este modo, el análisis cualitativo ha permitido profundizar en aspectos que requerían mayor contextualización o reflexión colectiva, aportando una visión más rica y matizada del proceso.

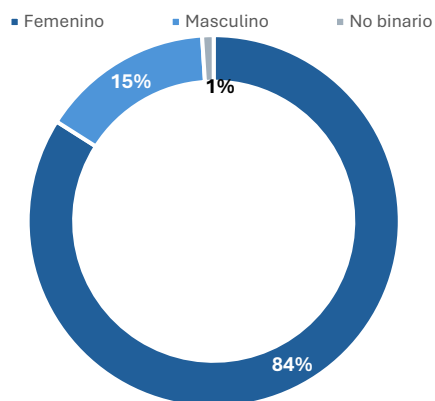
3.3. Participación

Cuestionario

El universo del análisis ha estado compuesto por 97 personas y la muestra ha sido de 68 personas, lo cual supone un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6.5%.

UNIVERSO POR GÉNERO		
	Femenino	Masculino
Personal técnico y cargos. AG, OOAA y Consorcios	52	29
Técnicas de igualdad	16	0
TOTAL	68	29

MUESTRA POR GÉNERO			
	Femenino	Masculino	No binario
Personal técnico y cargos. AG, OOAA y Consorcios	44	10	1
Técnicas de igualdad	13	0	0
TOTAL	57	10	1



El porcentaje de respuesta ha sido del 70,1%, lo que se considera una tasa alta. Esto refleja un elevado nivel de participación por parte de las personas destinatarias del cuestionario, lo que aporta solidez y representatividad a los resultados del análisis.

Focus Groups

En los grupos de discusión han participado un total de 44 personas, de las cuales 33 son mujeres y 11 hombres, lo que representa una participación muy alta y enriquecedora en términos de diversidad y volumen de aportaciones cualitativas.

Tabla 1: participación por género

PARTICIPACIÓN POR GÉNERO		
	Femenino	Masculino
Cargos públicos	9	3
Personal técnico	7	4
Técnicas de igualdad	13	0
Entes públicos	7	4
TOTAL	33	11

4- PRINCIPALES RESULTADOS POR GRUPO DE PARTICIPANTES

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en los grupos de discusión y los cuestionarios. Este apartado se va ha estructurado en base a los grupos de interés que han participado durante el trabajo de campo, haciendo un análisis pormenorizado de cada uno de ellos.

Además, y de cara a ofrecer la información de manera detallada y dando muestra de una fotografía general, como último apartado se recoge la comparativa de aquellas cuestiones coincidentes en los grupos de interés, con el objetivo de ofrecer una fotografía relativa de los resultados obtenidos.

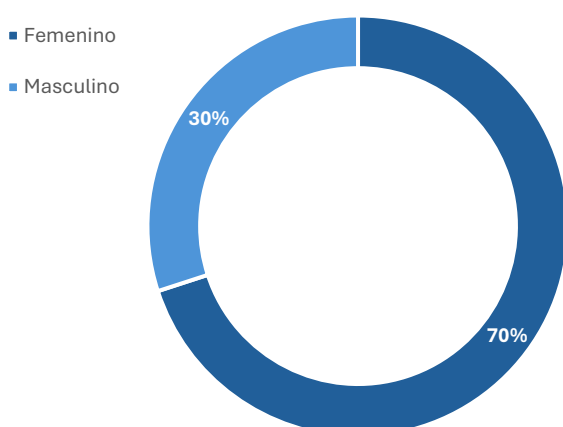
4.1. Cargos públicos

Se presentan en el siguiente apartado los resultados obtenidos por parte de “Cargos públicos” con experiencia en la cumplimentación de la herramienta PGEN.

A tal fin, 10 cargos públicos (7 mujeres y 3 hombres) han respondido al cuestionario y 12 (9 mujeres y 3 hombres) han participado en los grupos de discusión, en las siguientes líneas se recogen las opiniones, percepciones y necesidades detectadas durante el proceso de trabajo de campo.

4.1.1. Perfil de la persona

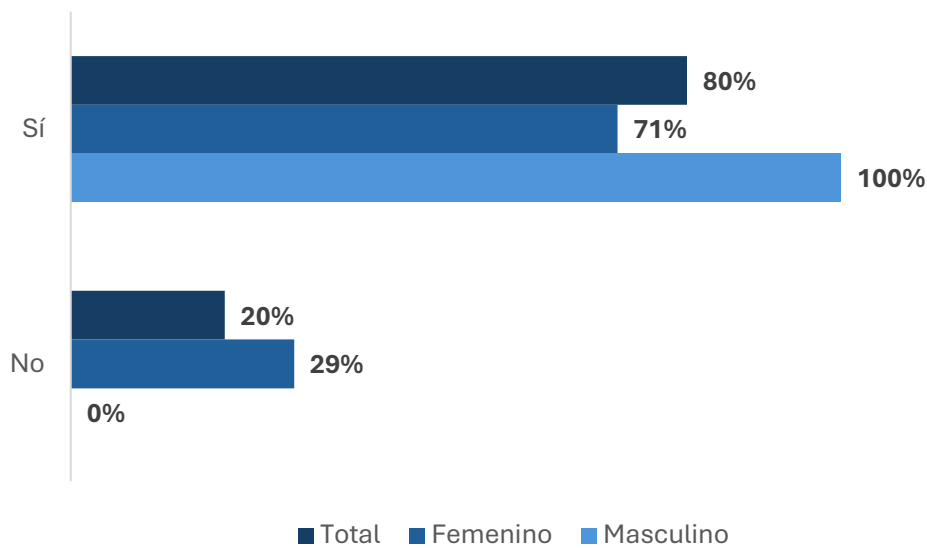
Gráfico 1: Distribución de Cargos públicos según género.



Reparando en el género la mayoría de las respuestas son femeninas y, quitando dos mujeres, la mayoría ha cumplimentado el formulario personalmente. En los casos en que no ha sido así, fue la técnica de igualdad o la anterior gerencia quien se

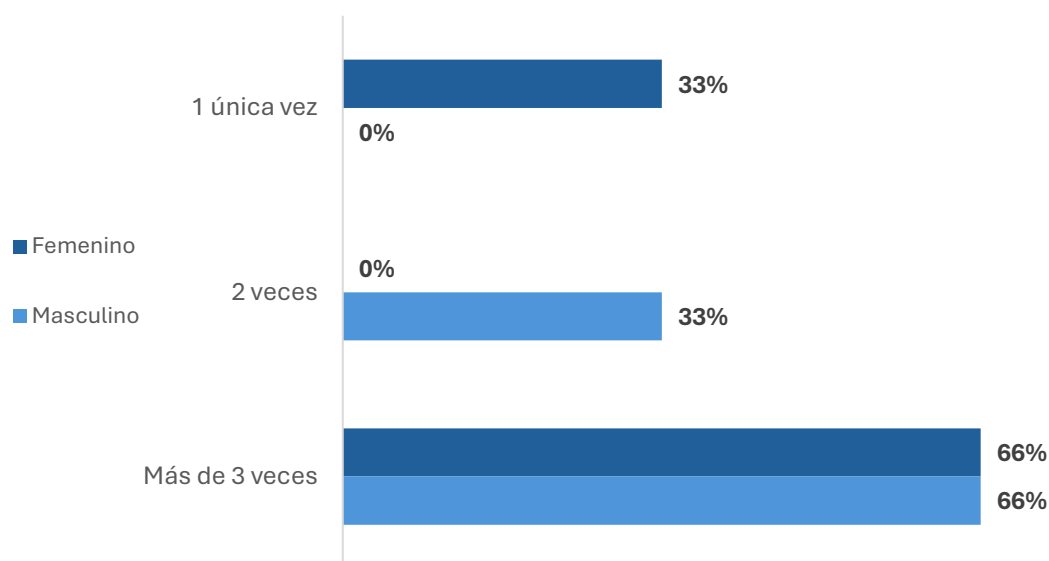
encargó de hacerlo. Se ha apuntado también, que han sido las jefaturas de servicio quienes cumplimentaban bajo la supervisión de la técnica de igualdad. En los grupos de discusión se ha reforzado esta idea, es decir, que la mayoría de las veces las direcciones participan en la redacción del P-GEN. A su vez, se han encontrado diferencias significativas en la organización y formas de rellenarlos, por una parte, hay departamentos y órganos que lo hacen en colaboración con la técnica de igualdad, otros con las jefaturas de servicios, con las direcciones internas del departamento... En el caso de los organismos autónomos han comentado que tienen una mayor cercanía y control con los servicios lo que facilita la cumplimentación.

Gráfico 2: Cumplimentación del formulario P-GEN según género.



Tal y como se observa a continuación la mayoría tiene más de 3 años de experiencia.

Gráfico 3: Frecuencia en el cumplimiento del formulario P-GEN según género.



Base: Cargos públicos que no han cumplimentado formulario P-GEN (n=2).

En cuanto a la formación en igualdad de los cargos públicos, se observan diferencias de género, siendo las mujeres quienes destacan positivamente. En cambio, solo un tercio de los hombres afirma contar con formación en esta materia. Siendo esto así, la necesidad de formación específica para cargos públicos en materia de igualdad ha sido una necesidad que ha contado con amplio consenso entre los cargos.

Unido a lo anterior, las mujeres se han formado en temáticas diversas. Cuentan con formación básica en igualdad, así como en perspectiva de género, comunicación, empoderamiento y violencia contra las mujeres. En cambio, los hombres disponen principalmente de formación básica en igualdad. En cualquier caso, se considera que la aplicabilidad es intermedia tal y como se refleja en el gráfico 5.

Gráfico 4: Formación en igualdad según género (últimos 4 años).

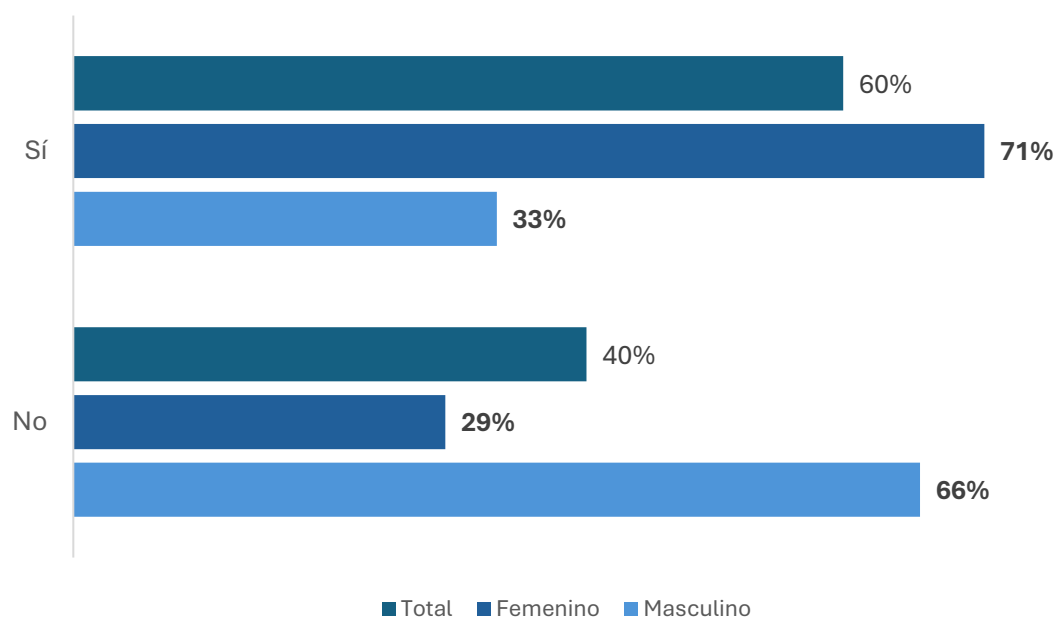
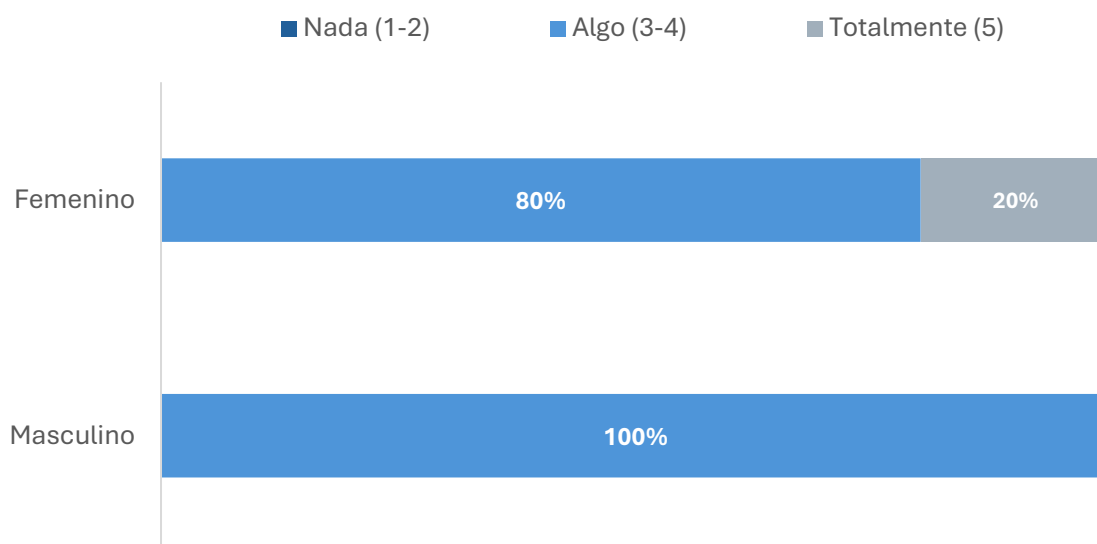


Gráfico 5: Aplicabilidad de la formación en igualdad según género (últimos 4 años).



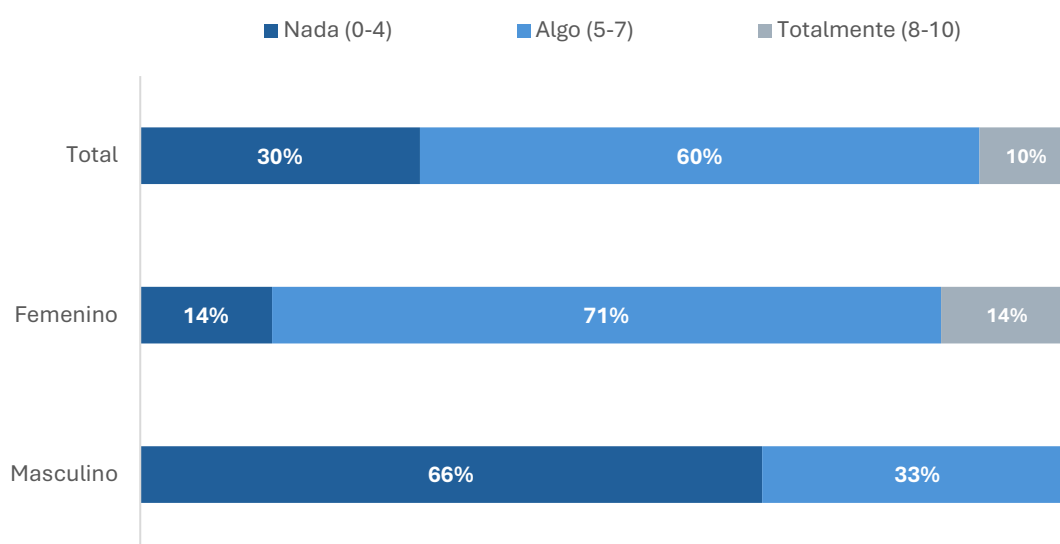
Base: Cargos públicos que han recibido formación en igualdad (n=6).

4.1.2. Valoración general del formulario P-GEN

General

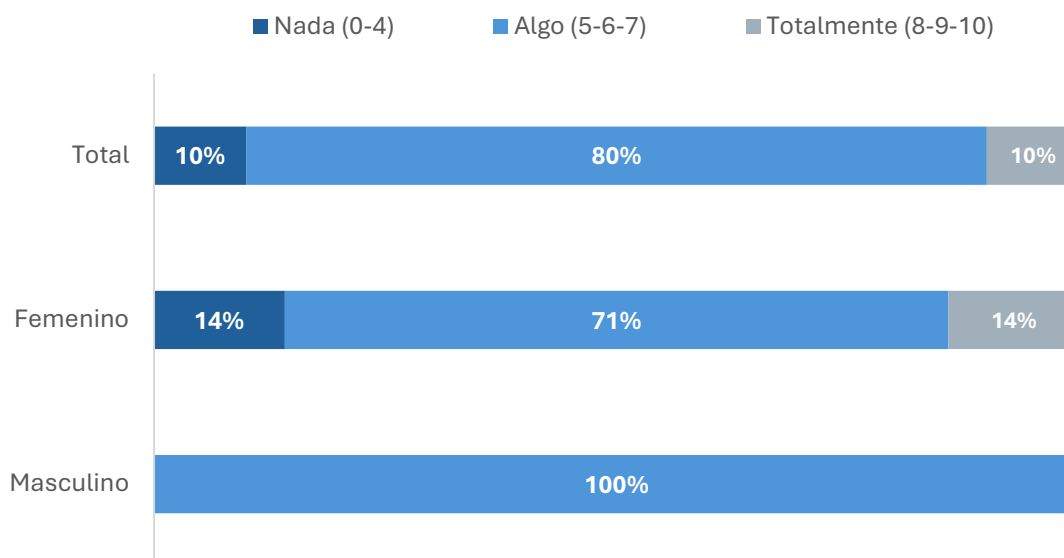
Tomando como primer criterio de valoración la claridad y comprensibilidad del formulario, los cargos masculinos muestran opiniones más críticas, mientras ellas expresan valoraciones más positivas. No obstante, los datos indican que el margen de mejora sigue siendo amplio. [Esto también coincide con las opiniones expresadas en los grupos de discusión, ya que se observaban diferencias en la comprensión del P-GEN, y en varias ocasiones se mencionó la posibilidad de simplificarlo.](#)

Gráfico 6: Valoración de la claridad y comprensibilidad de P-GEN según género.



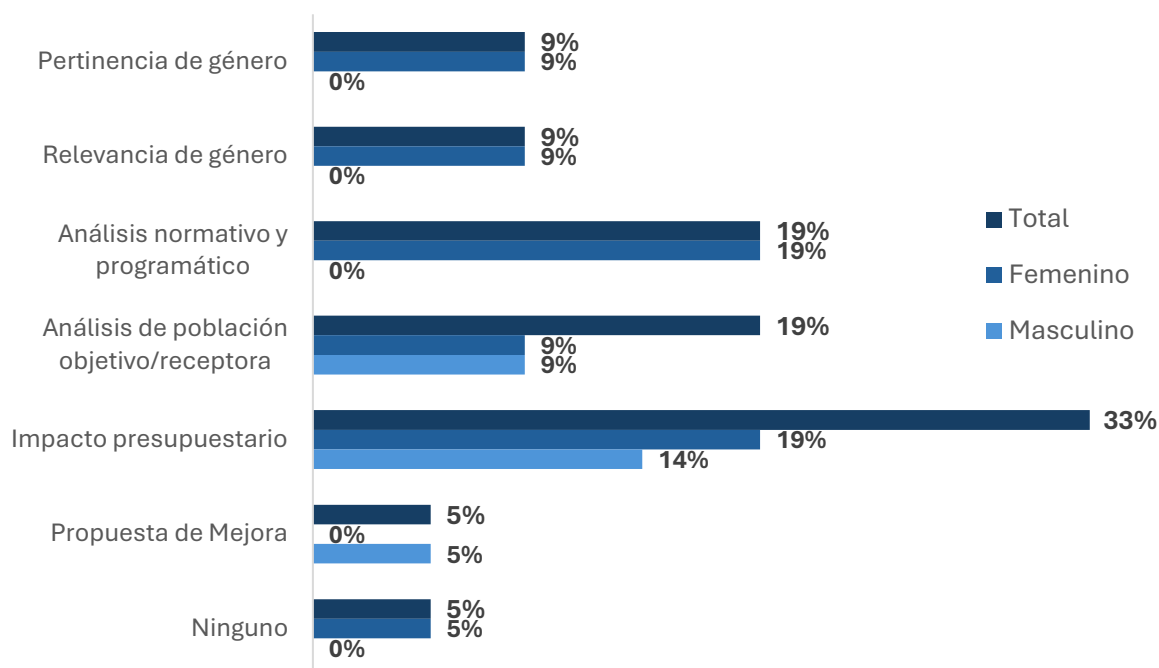
Aunque el objetivo del formulario es comprensible, su valoración general es intermedia. [Al igual que con la comprensibilidad del propio P-GEN, el objetivo mismo del P-GEN se hace difícil de entender, sobre todo para quien no cuenta con formación específica en género.](#)

Gráfico 7: Valoración de la comprensibilidad del objetivo de P-GEN según género.



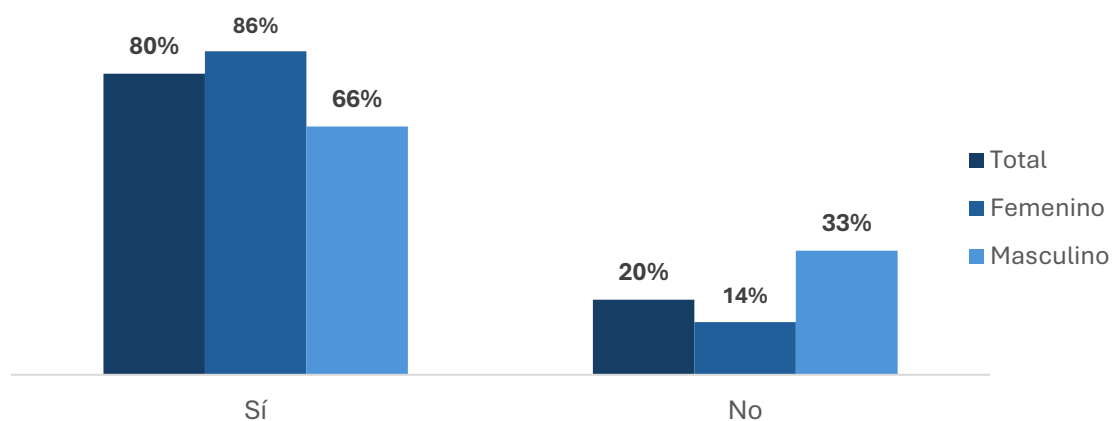
Los apartados que presentan mayor dificultad para las personas que completaron el cuestionario son principalmente el análisis de población objetivo o receptora y el impacto presupuestario, seguidos del análisis normativo y programático. También se señalan como complejos la pertinencia y relevancia al género, así como las propuestas de mejora. Solo una mujer indicó no haber encontrado dificultades en ninguno de los apartados, lo que refuerza la percepción general de que existen áreas del cuestionario que requieren una mayor clarificación y acompañamiento técnico. Estos resultados coinciden con lo expresado en los grupos de discusión, donde se mencionó la dificultad que representa asignar partidas presupuestarias a las actuaciones relacionadas con la transversalidad de género.

Gráfico 8: Dificultad de los apartados de P-GEN según género.
(respuesta múltiple)



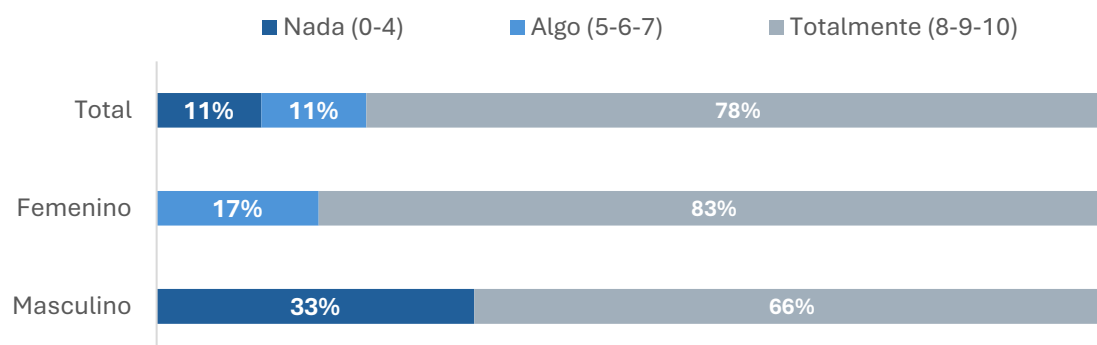
La mayoría de los cargos, como se ha mencionado anteriormente, cuentan con el apoyo de las técnicas de igualdad para cumplimentar el formulario. **No obstante, tal y como se ha apuntado en los grupos observan diferencias en el procedimiento: en algunos casos existe una interacción y colaboración activa, mientras que en otros la responsabilidad se delega completamente en ellas.**

Gráfico 9: Apoyo unidad de igualdad para cumplimentar P-GEN según género.



El apoyo de las técnicas de igualdad es altamente valorado, y su ausencia se echa especialmente en falta en aquellos departamentos u organismos que, por motivos de bajas u otras cuestiones estructurales, no cuentan con este respaldo técnico.

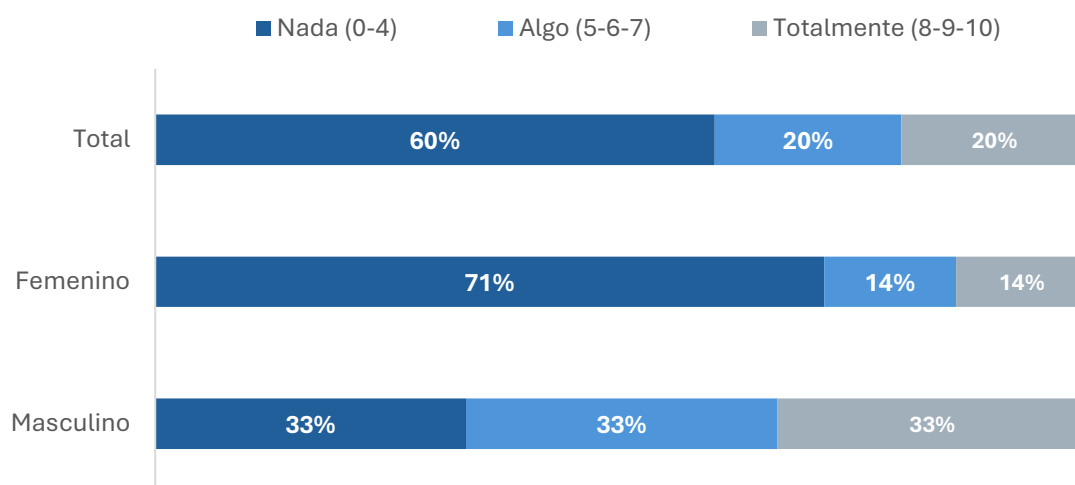
Gráfico 10: Utilidad del apoyo recibido por la unidad de igualdad para cumplimentar P-GEN según género.



Pertinencia y relevancia de género

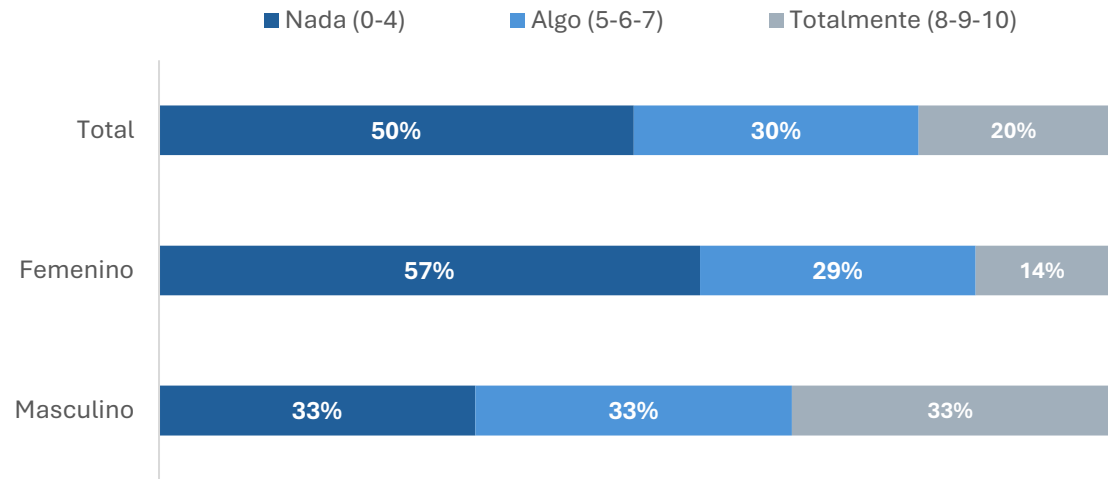
En términos generales, los cargos no manifiestan dificultades a la hora de identificar la pertinencia de género en los programas. A pesar de ello, en los grupos de discusión sí se han identificado ciertas dificultades a la hora de identificar la pertinencia, aunque no han sido generalizadas.

Gráfico 11: Dificultades para identificar si un programa es pertinente al género según género.



En cambio, la identificación de la relevancia de género supone un reto algo mayor para los cargos públicos.

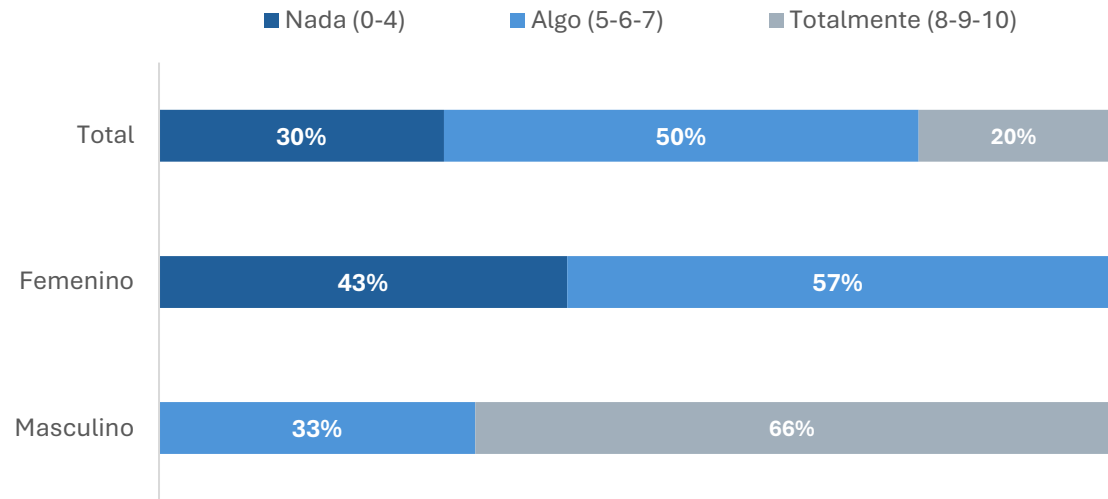
Gráfico 12: Dificultades para identificar si un programa es relevante al género según género.



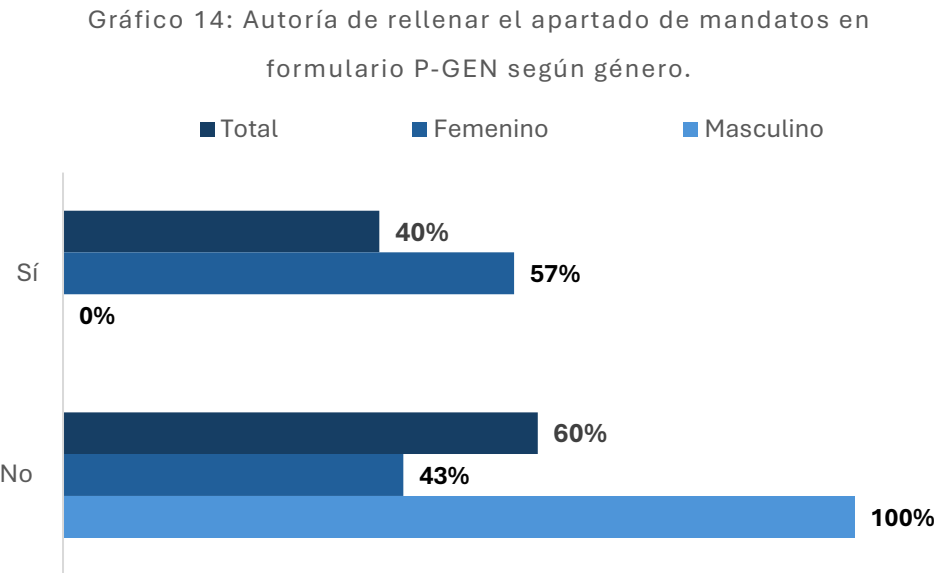
Mandatos normativos y programáticos de igualdad

La justificación normativa y el marco programático presentan una dificultad media; no obstante, algunas personas señalan que les resulta sencillo contextualizar los programas.

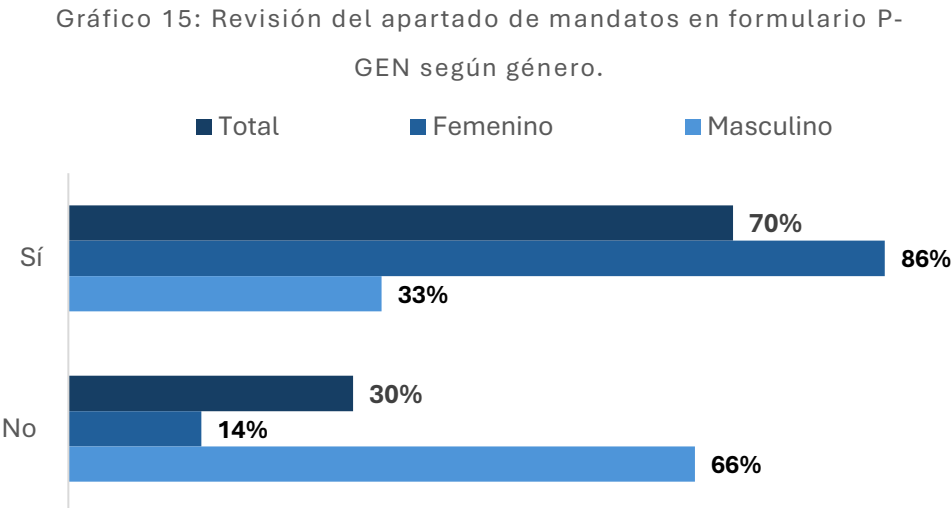
Gráfico 13: Facilidad para encontrar y aplicar los mandatos normativos y programáticos relacionados con los programas según género.



La menor dificultad puede explicarse porque este apartado no suele ser habitualmente cumplimentado directamente por los cargos públicos, especialmente en el caso de los cargos masculinos, y en menor medida en los femeninos recayendo la autoría en las técnicas de igualdad.

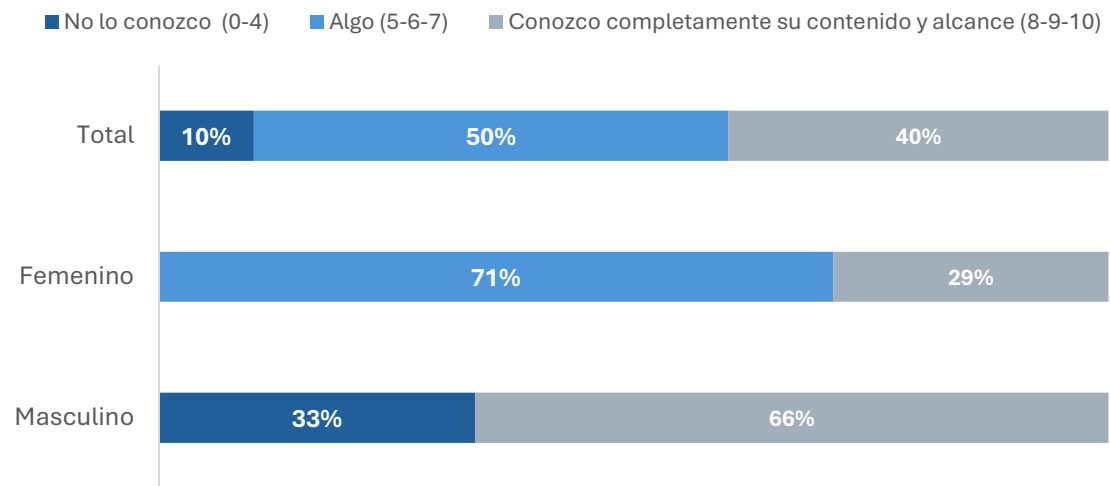


En cualquier caso, como se muestra en el gráfico 15, la tendencia general apunta a que este apartado es revisado. No obstante, los cargos masculinos destacan por no llevar a cabo esta revisión con la misma frecuencia.



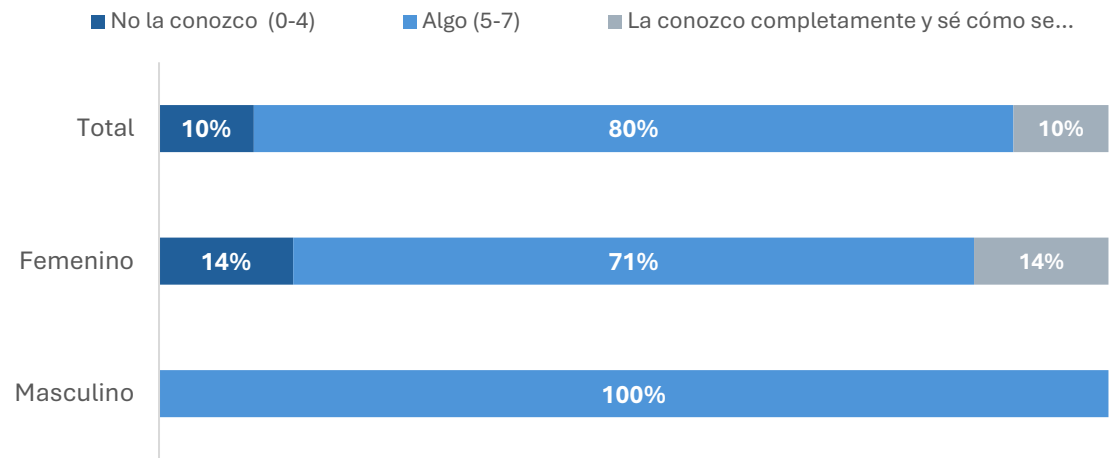
A continuación, se valora en qué medida se conocen las leyes y programas de referencia necesarios para implementar políticas de igualdad. En cuanto a la Ley de Igualdad vasca, si bien es conocida de forma general, una parte de los cargos— especialmente las mujeres— reconoce conocerla solo parcialmente.

Gráfico 16: Conocimiento del texto refundido en el Decreto Legislativo 1/2023 según género.



Respecto a la Estrategia 2030 de Igualdad, la mayoría de los cargos tiene un conocimiento limitado o superficial, y que muchas solo aseguran conocerla algo o poco.

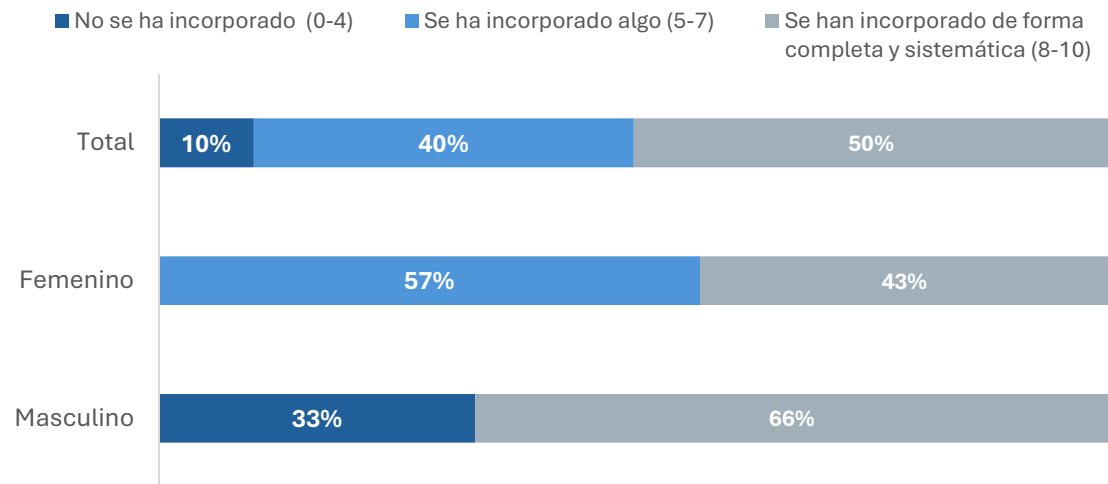
Gráfico 17: Conocimiento de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE según género.



La mitad de las personas participantes considera que las acciones para cumplir mandatos de igualdad de género están plenamente incorporadas, aunque un 10% opina lo contrario. Los hombres muestran una percepción más polarizada y las mujeres tienen una visión más uniforme y moderada, valorando el proceso como parcial o en construcción.

En los grupos de discusión se expresó cierto nivel de consenso en que sí se incorporan actuaciones que cumplen con los mandatos y obligaciones legales en igualdad, aunque se plantearon dudas, tal y como se ha observado previamente, en cómo identificar las partidas de las acciones que incorporan la perspectiva de género.

Gráfico 18: Conocimiento sobre la incorporación de actuaciones para cumplir los mandatos y obligaciones en materia de igualdad según género.

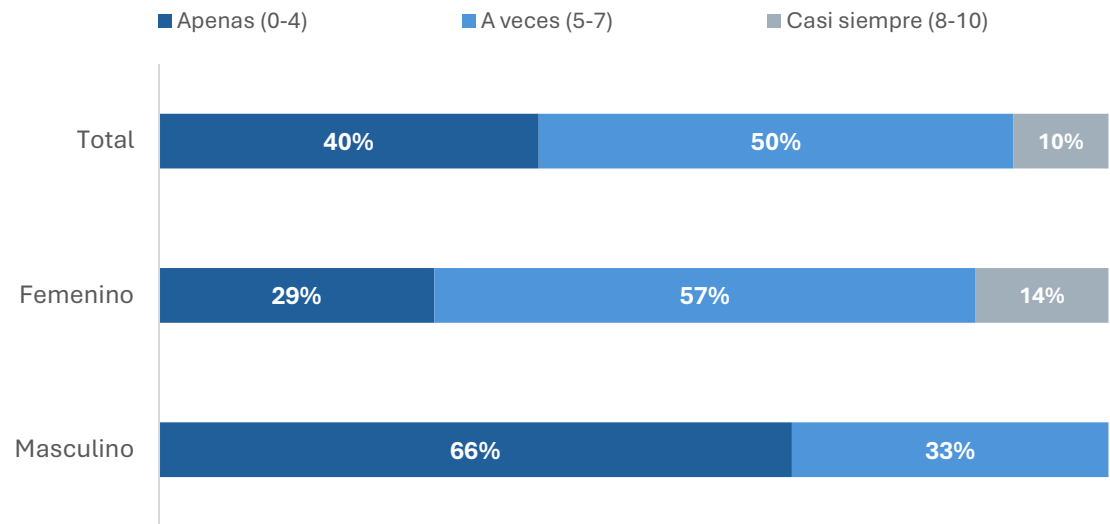


Diagnóstico

Otro apartado de la herramienta tiene que ver como la información desagregada según sexo, los resultados indican que hay problemas para acceder o trabajar con esta información, y que no está tan disponible o accesible como les gustaría. Estos resultados coinciden con lo expresado en los grupos de discusión. Al mismo tiempo, en el grupo de discusión se expresó que existe cierta incoherencia en pedir datos desagregados por sexo y el hecho de que posteriormente no se devuelva información sobre dónde, cómo y para qué se ha utilizado esa información, que en

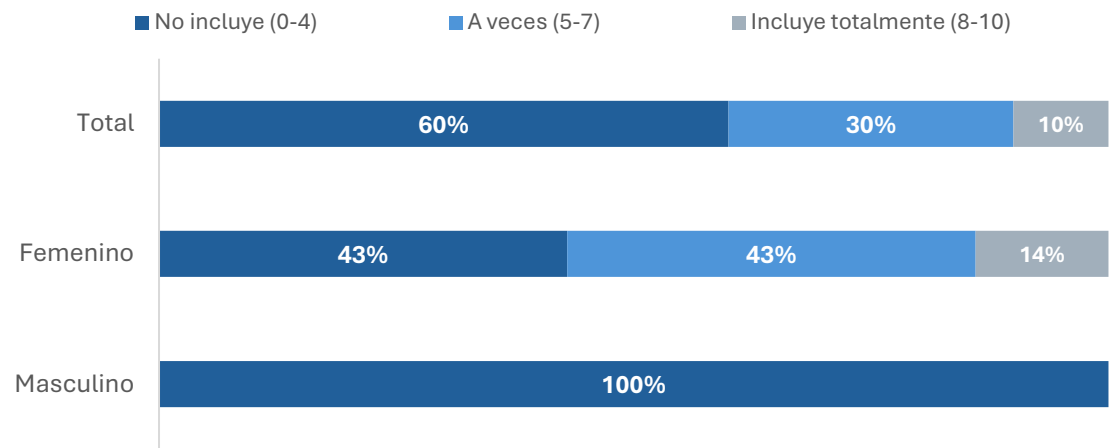
gran medida es difícil de conseguir y de tratar. Por lo que se coincide en la necesidad de un feedback por parte de hacienda en lo que a los P-GEN se refiere.

Gráfico 19: Disposición de datos desagregados por sexo para el análisis de población según género.

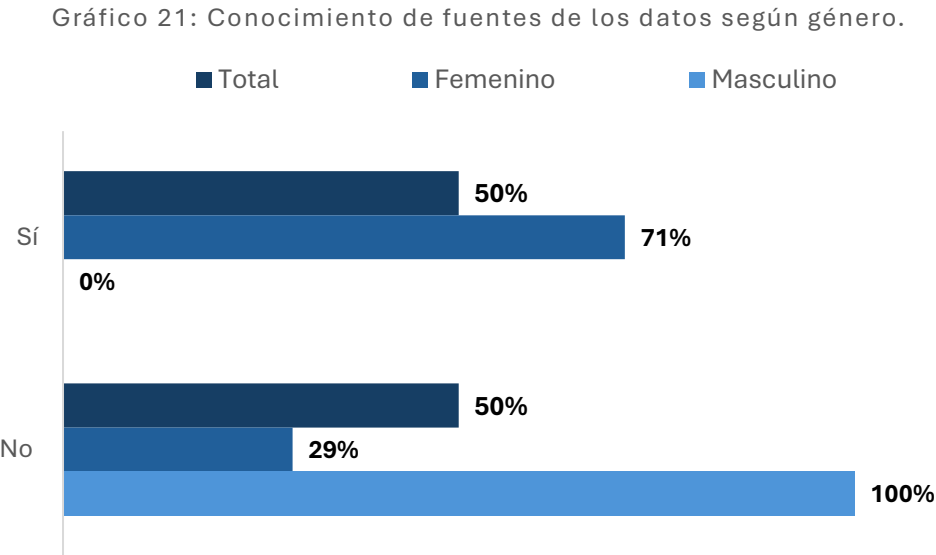


En cuanto a otras variables relacionadas con la interseccionalidad (edad, origen étnico, diversidad funcional, orientación sexual...), la dificultad para incorporarlas es aún mayor, y en la mayoría de los casos no se incluyen. Cabe destacar que son las mujeres quienes más esfuerzo realizan para abordar este aspecto.

Gráfico 20: Diagnostico con otras variables de interés según género.

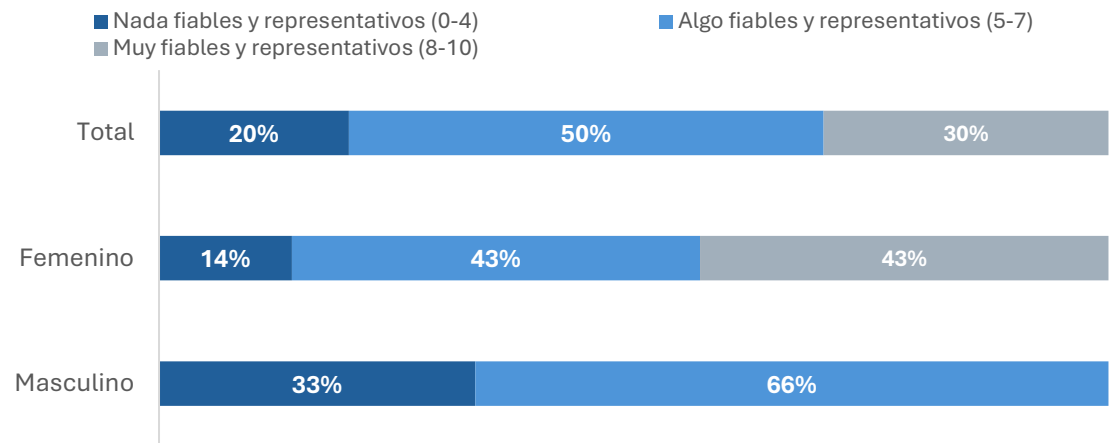


De hecho, como refleja el siguiente gráfico, les resulta difícil acceder a fuentes que les permitan diagnosticar las desigualdades sectoriales. Una vez más, los hombres manifiestan una mayor dificultad en este aspecto. [También se observa cierta falta de información sobre la disponibilidad de fuentes desagregadas, algo que podría incluirse en el propio formulario.](#)



A pesar de las dificultades, más de la mitad considera que los datos pueden mejorar en cuanto a fiabilidad y representatividad.

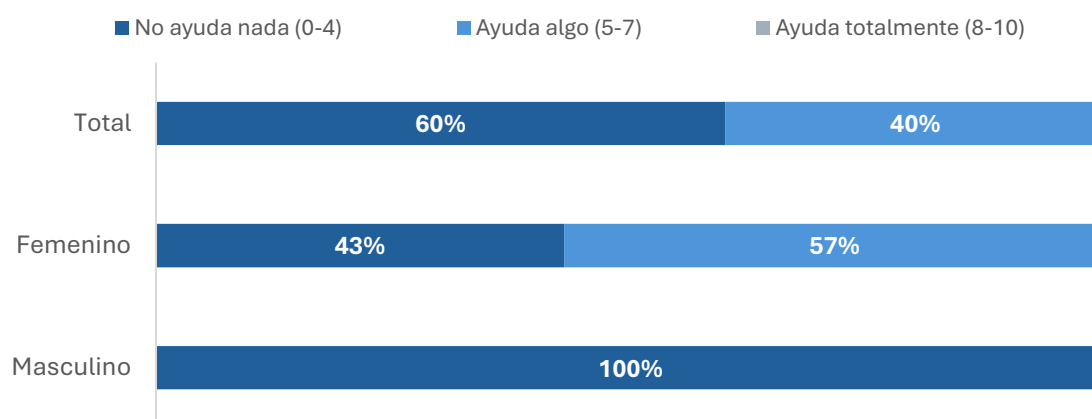
Gráfico 22: Suficiencia y corrección de los datos recogidos en el diagnóstico según género.



En definitiva, tras observar los resultados del apartado del formulario referido al diagnóstico, para una gran mayoría de los cargos el formulario no está ayudando a

conocer la realidad de desigualdad de los colectivos a los que se dirige, lo que representa una clara oportunidad de mejora a futuro.

Gráfico 23: El formulario P-GEN ayuda a conocer en profundidad los colectivos a los que se dirigen las actuaciones concretas según género.



Estrategias de igualdad

La mayoría de los cargos manifiesta un alto conocimiento de los conceptos clave para impulsar las políticas de igualdad, tales como la perspectiva de género, los objetivos de igualdad y las acciones positivas. Sin embargo, en los grupos se recoge la necesidad de contar con más formación para identificar áreas de mejora y para lograr una mayor profundización en estos temas.

Gráfico 24: Nivel de conocimiento del término “perspectiva de género según género.

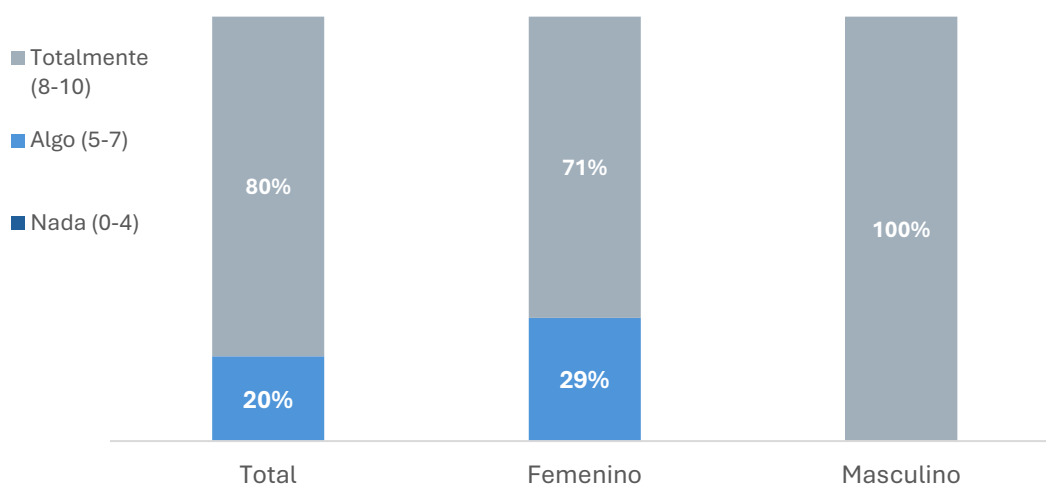


Gráfico 25: Nivel de conocimiento del término “Objetivos de Igualdad” según género.

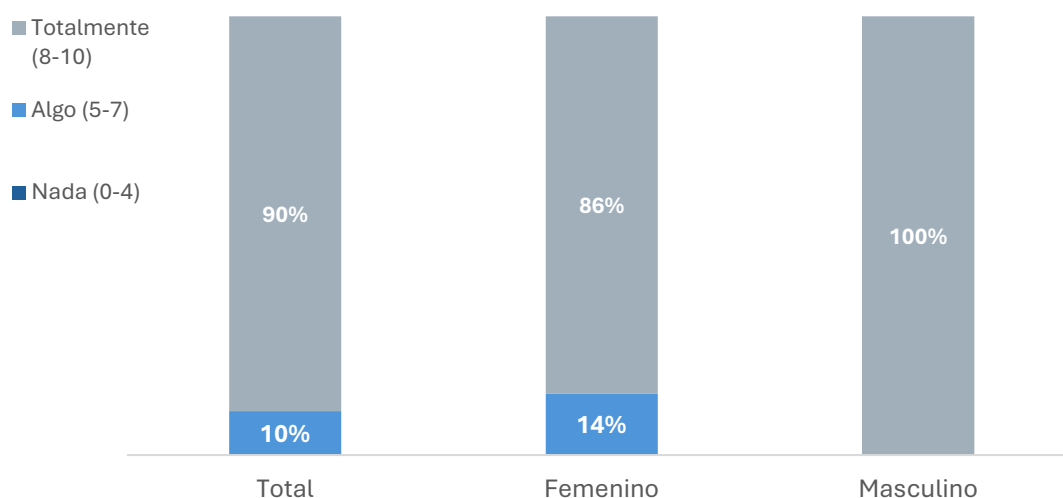
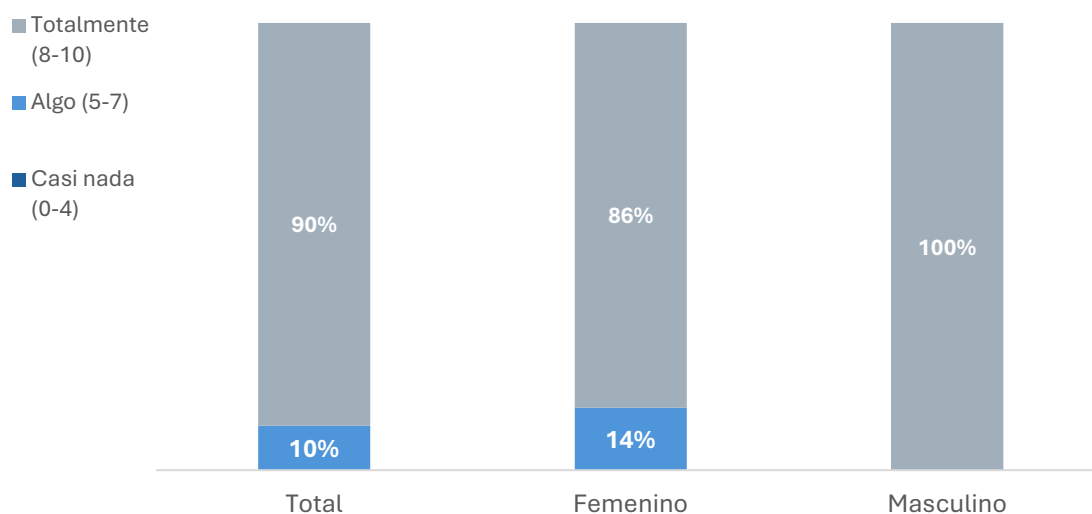


Gráfico 26: Nivel de conocimiento del término “Acciones positivas” según género.

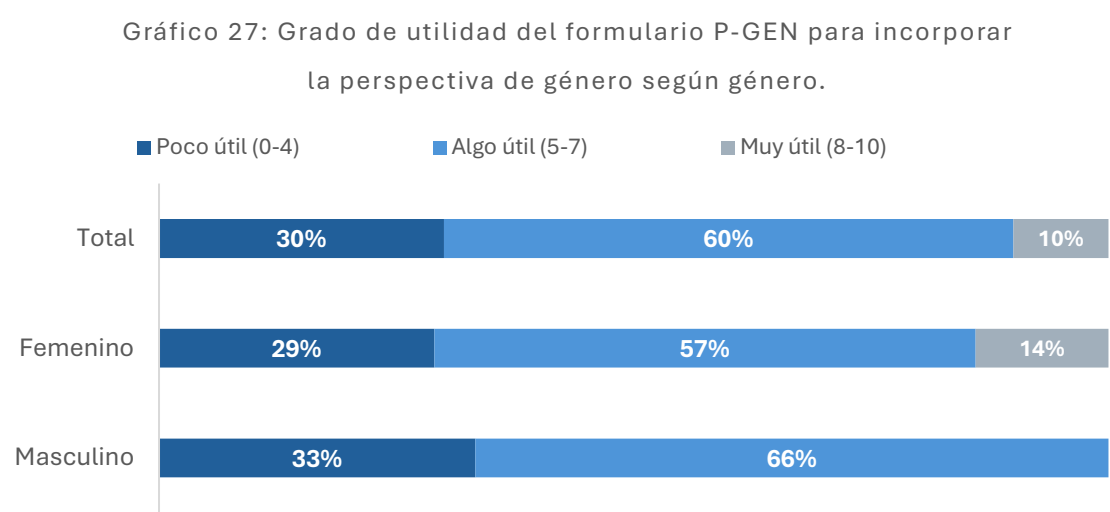


Como se ha ido reiterando a lo largo del apartado, para la mayoría de los cargos la utilidad del formulario PGen se percibe como media, mientras que para un tercio de ellos resulta poco útil. De hecho, en los grupos se expresa la dificultad que trae consigo el calendario en dos visiones contrarias. Por una parte, se expresa que el formulario tendría que ser cumplimentado mientras se redactan los presupuestos, para poder utilizarlo como una herramienta de reflexión y planificación; mientras

que, por otra parte, se considera que completar el formulario antes o durante el proceso de construcción de los presupuestos puede hacer que no tenga reflejo en la realidad, debido a que, todavía, las acciones de igualdad se observan más prescindibles que otras por lo que pueden reducirse sustancialmente las cantidades asignadas en el presupuesto.

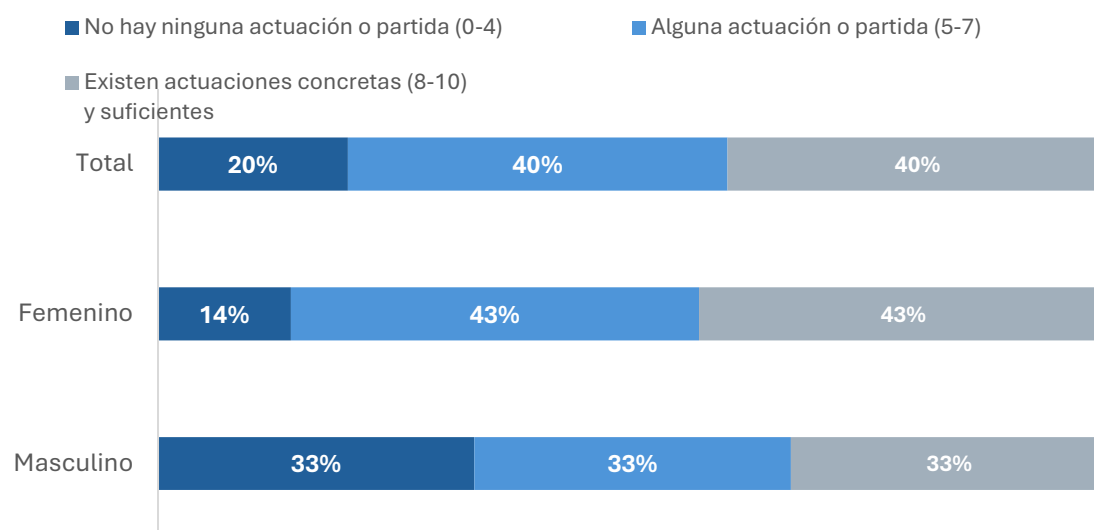
También se refiere que, al rellenarse antes de cerrarse el ejercicio en octubre, los formularios contienen datos que pueden no reflejan la realidad presupuestaria.

Por otro lado, comentan que muchas veces se rellena mecánicamente, se hace un corta y pega de los del año anterior.



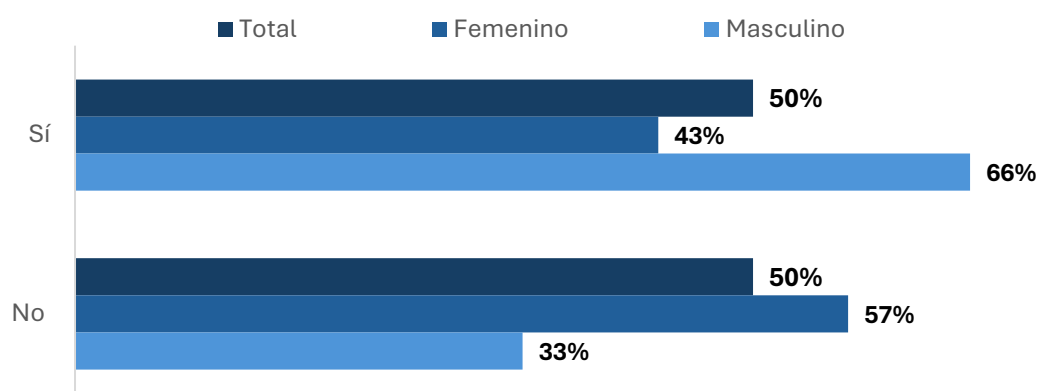
Respecto a las actuaciones específicas contra la violencia machista, para una parte existen algunas medidas implementadas, para otras son suficientes, mientras que un porcentaje menor no dedica ninguna acción al respecto. [Estos resultados coinciden totalmente con lo expresado en los grupos.](#)

Gráfico 28: Desarrollo de actuaciones o partidas presupuestarias específicas relacionadas con la violencia machista según género.



Las acciones positivas tampoco están reflejadas suficientemente en las partidas del presupuesto y las respuestas se colocan en el sí y el no en la misma proporción. En los grupos de discusión se observaban igualmente ambas posiciones, y al mismo tiempo, se plantearon ciertas reflexiones respecto a las acciones positivas que valdría considerar, por el impacto que pueden tener en los presupuestos con perspectiva de género.

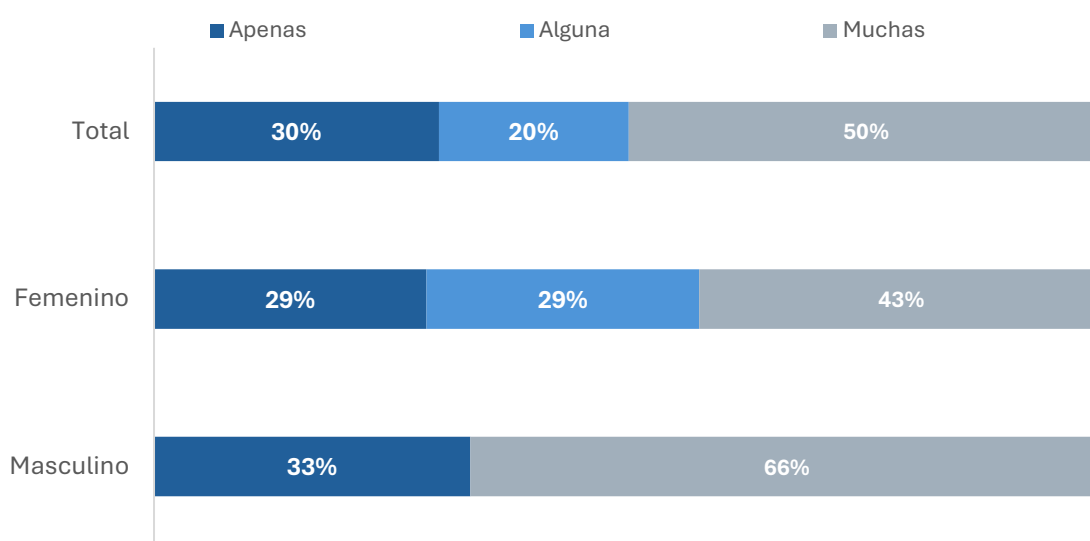
Gráfico 29: Existencia de partidas o acciones específicas para promover acciones positivas en el departamento según género.



Partidas presupuestarias y memorias presupuestarias (de objetivos)

Tal y como se ha reflejado anteriormente, este apartado es el que presenta mayores dificultades, ya que les resulta complicado determinar las partidas presupuestarias.

Gráfico 30: Dificultades para determinar le importe de las partidas presupuestarias al cumplimentar el cuadro de impacto del formulario según género.



Entre las dificultades concretas se destaca la dificultad para identificar el presupuesto de las partidas específicas de igualdad y las actuaciones con perspectiva de género.

Se señala la falta de formación y sensibilización tanto del personal técnico como de las personas responsables, y se mencionan obstáculos por parte de jefaturas de servicio o del área económica que limitan la inclusión de actuaciones de género en el presupuesto. Además, se subraya que, al ser la política de género transversal, resulta complicado reflejarla cuantitativamente en el presupuesto. En general, se considera que es un tema que requiere mayor trabajo y desarrollo.

Tabla 2: Dificultades que se dan al determinar el importe de las partidas presupuestarias en el cuadro de impacto según género. Respuestas literales

Femenino
<i>“Falta de poder diferenciar la partida específica de igualdad teniendo en cuenta que hay muchas actuaciones que incorporan la perspectiva de género que están incorporadas en partidas generales.”</i>
<i>“Falta de formación en muchas ocasiones; falta de formación y sensibilización de la red técnica del entorno; obstáculos que ponen los jefes de servicio y/o personal técnico del servicio de economía (nos han dicho que este tema no hay que incluirlo en los presupuestos; que no nos concierne...);”</i>
<i>“En la medida en que la política de género es una política transversal en nuestro presupuesto, realmente no se puede reflejar en los números de incidencia de esta bolsa. Ej. En las convocatorias tiene 10 puntos por ser mujer; siendo una política de género, ¿qué es lo que hay que poner? ¿nada? ¿todo el presupuesto de la convocatoria?... hasta ahora no hemos puesto nada y sólo hemos recibido iniciativas dirigidas a una determinada política de género.”</i>
<i>“Es un tema a trabajar más”</i>
Masculino
<i>“No tenemos datos de género en todas las partidas, no todas las partidas pueden calificarse como tal.”</i>
<i>“Dudas sobre su aplicabilidad”</i>

Podemos dividir las propuestas de los cargos en los siguientes 5 apartados:

1. Formación y capacitación

- Necesidad de formación general para todas las personas implicadas: quienes cumplimentan el formulario, el personal técnico y especialmente el personal del área económica.
- Relevancia de formación específica y herramientas de apoyo adaptadas a los contenidos del formulario y a los objetivos de igualdad.
- Se sugiere formación continua y coordinada, no individualizada, para garantizar una comprensión compartida y una aplicación coherente.

2. Coordinación interna

- Reclamada como totalmente necesaria para que el formulario tenga un efecto real en el sistema.

- Se señala la falta de coordinación entre el calendario del formulario y el del presupuesto, lo que resta eficacia al proceso.
- Se destaca que el formulario, actualmente, no se socializa ni se trabaja de forma colectiva, lo que reduce su potencial transformador.
- Se señala la necesidad de devolución por parte de Hacienda.

3. Mejora técnica del formulario

- Propuesta de diseñar un programa informático específico para su cumplimentación (ya que el uso de Word resulta confuso) [que pueda ofrecer un histórico](#).
- Necesidad de que el programa refleje la pluralidad de presupuestos entre diferentes direcciones, para evitar simplificaciones que llevan a medias inexactas.
- Sugieren que el programa pueda vincularse a las partidas presupuestarias por direcciones, permitiendo una valoración inicial automatizada.
- [Se propone que el propio formulario proponga ejemplos, ya sean ficticios o buenas prácticas de otros ámbitos, que ayuden a entender.](#)

4. Datos e indicadores

- Falta de datos homogéneos para el diagnóstico; se propone que EUSTAT establezca pautas y mínimos comunes, lo que facilitaría la comparabilidad y la continuidad de los indicadores.
- Propuesta de establecer indicadores ex ante para cada partida presupuestaria, permitiendo evaluar el impacto de forma más clara y anticipada.
- [Se propone establecer indicadores de progreso y de resultado generales para todos los órganos que cumplimenten el formulario.](#)

5. Planificación y evaluación

- Se propone posponer la entrega de la memoria o formulario hasta después de cerrar las tablas presupuestarias, dado que suelen sufrir cambios de última hora.
- Recomendación de tener en cuenta los resultados de evaluación del plan de igualdad anterior a la hora de diseñar el siguiente.

- Sugerencia de que la cumplimentación del formulario la realice una persona con conocimientos específicos, para asegurar su calidad y utilidad.

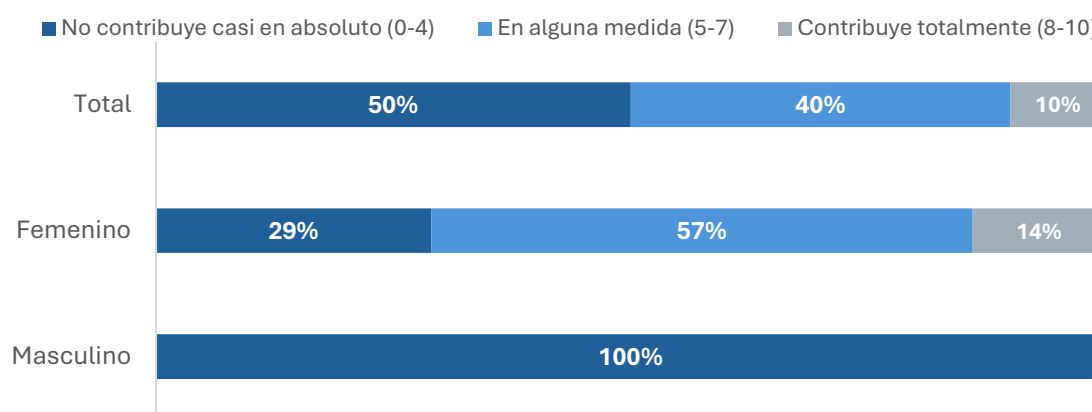
Tabla 3: Propuestas de mejora para esta tarea según género. Respuestas literales obtenidas el cuestionario (P.39)

Femenino
<i>“Herramientas de apoyo y formación específica”</i>
<i>“coordinación interna totalmente necesaria”</i>
<p><i>“Formación general. De las personas que van a rellenar el formulario y del personal técnico. Formación para personas en servicio económico.</i></p> <p><i>Tener en cuenta en el calendario el proyecto de presupuesto. Hasta ahora han estado sin coordinar.</i></p> <p><i>Los que hemos rellenado el formulario, muchas veces, lo hemos hecho solos y solas; el formulario da una información, pero no afecta al sistema porque no se trabaja en grupo, socializa...”</i></p>
<p><i>“1. Diseñar un programa informático para cumplimentar el formulario. La cumplimentación en word de este tipo de formularios es ciertamente confusa.</i></p> <p><i>2. Hay que tener en cuenta (sobre todo en los primeros apartados) que los presupuestos de las direcciones no son uniformes; es decir, tal vez algunas iniciativas estén muy orientadas a una sociedad objetiva y otras no. Nos obligáis a hacer la media, y la mayoría de las veces sólo recibiréis el nivel medio. Hay que prever la pluralidad de presupuestos.</i></p> <p><i>3. Dicho lo anterior, quizás convendría desarrollar un programa que contemple la partida principal de los presupuestos por direcciones (que puede estar relacionada con el programa que utilizan en los presupuestos) y que, al menos, haga una valoración inicial por partidas. Esto se puede hacer el primer año, con asistencia técnica, el próximo año ya estará hecho (los programas no cambian tanto en este sentido) y solo habrá que rellenar las nuevas partidas y repasar todas las demás.</i></p> <p><i>4. Los datos diagnósticos son imprescindibles, pero las investigaciones en este campo se realizan desde puntos de vista muy diferentes. Estaría bien que el EUSTAT marcara unas pautas, unos mínimos, unos mínimos que podamos utilizar en todo el gobierno, pero todos iguales. Esto ayudaría a conseguir la continuidad de los indicadores y a compararlos entre nosotros o a ver su evolución.</i></p> <p><i>5. La memoria debería presentarse no antes de la presentación de las tablas presupuestarias. Hasta el último momento suele haber cambios, y durante muchos años no hemos tenido dinero para hacer lo que se ha dicho, porque en el último momento se ha decidido cortar de ahí o al contrario, hemos tenido una partida de sobra y hemos reforzado las políticas de género.”</i></p>
<i>“a tener en cuenta la evaluación del plan de igualdad y a la hora de diseñar el siguiente plan”</i>
Masculino
<i>“Establecer de forma ex ante los indicadores a cada partida”</i>

“Que lo cumpla una persona con conocimientos específicos”

En definitiva, el alcance del formulario como herramienta de planificación es considerado limitado por la mitad de los cargos. En todo caso, se percibe como un instrumento mejorable para que pueda llegar a ser verdaderamente transformador.

Gráfico 31: Nivel de acuerdo en la contribución del formulario P-GEN para planificar el gasto público desde la perspectiva de género según género.



En cuanto al seguimiento e incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de la planificación, se observa que su uso es muy bajo, tal y como se refleja en los dos gráficos siguientes.

Gráfico 32: Uso de los datos obtenidos en el diagnóstico para analizar los objetivos y los presupuestos en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación según género.

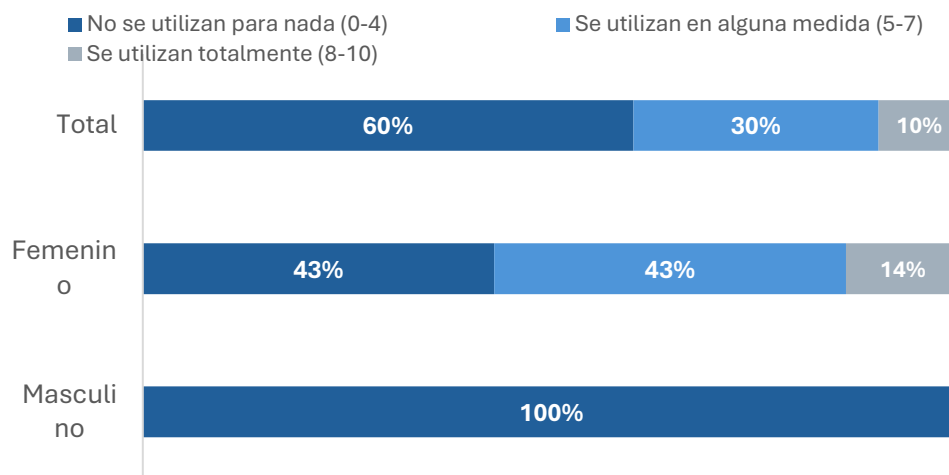
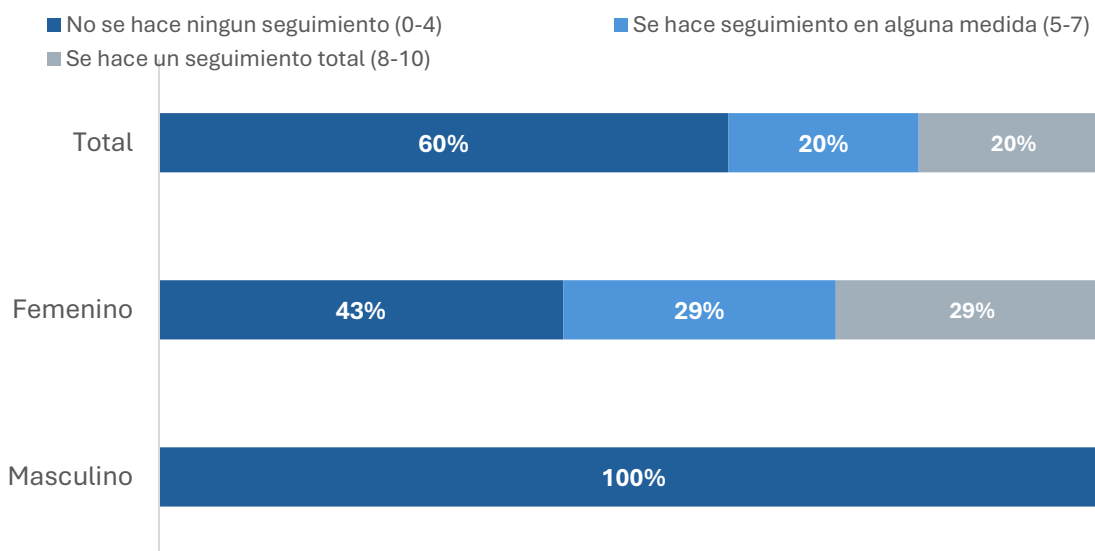
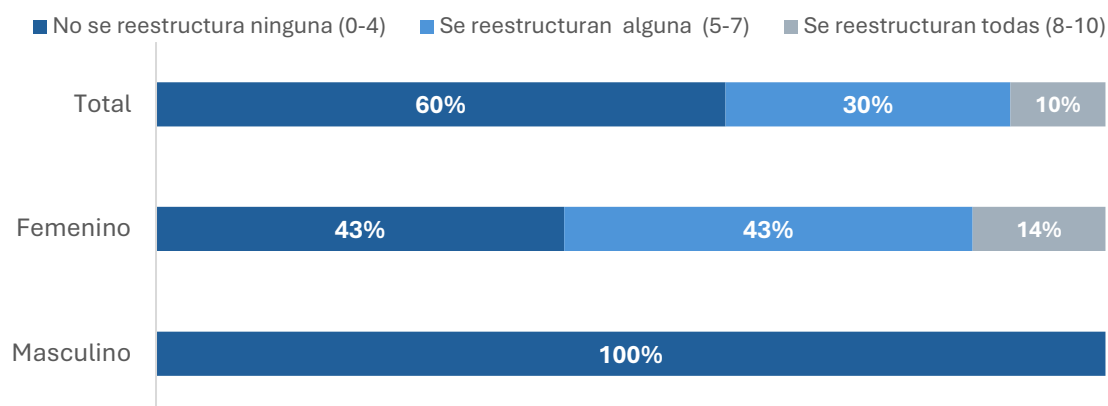


Gráfico 33: Seguimiento en el tiempo de los resultados de las asignaciones presupuestarias y su repercusión en las oportunidades socioeconómicas de las mujeres y de los hombres según género.



En la misma línea, la mayoría señala que no se reestructuran las partidas presupuestarias, incluso cuando se identifica que la realidad en materia de igualdad es mejorable.

Gráfico 34: Reestructuración de las partidas cuyo impacto mantenga o aumente situaciones discriminatorias existentes según género.



En la mayoría de los casos, se manifiesta que se incorporan objetivos y actuaciones en materia de igualdad en la memoria de presupuestos. Los indicadores de género se incorporan en menor medida.

Gráfico 35: Incorporación de objetivos de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) de tu departamento, organismo autónomo o consorcio según género.

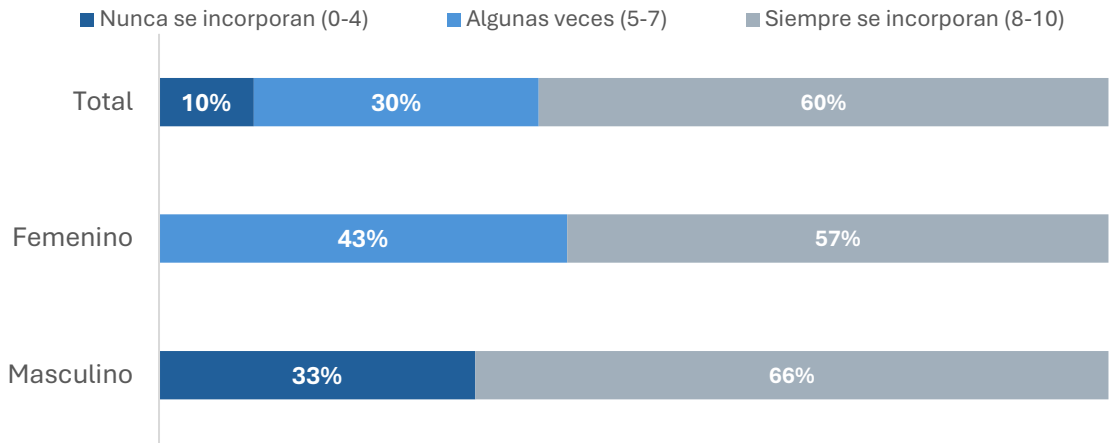


Gráfico 36: Inclusión de actuaciones específicas de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.

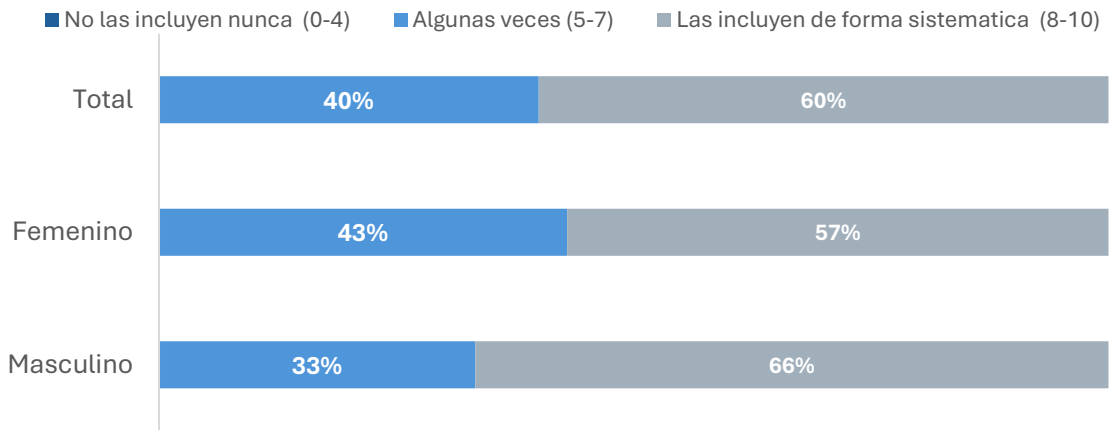


Gráfico 37: Grado de integración de actuaciones específicas de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.

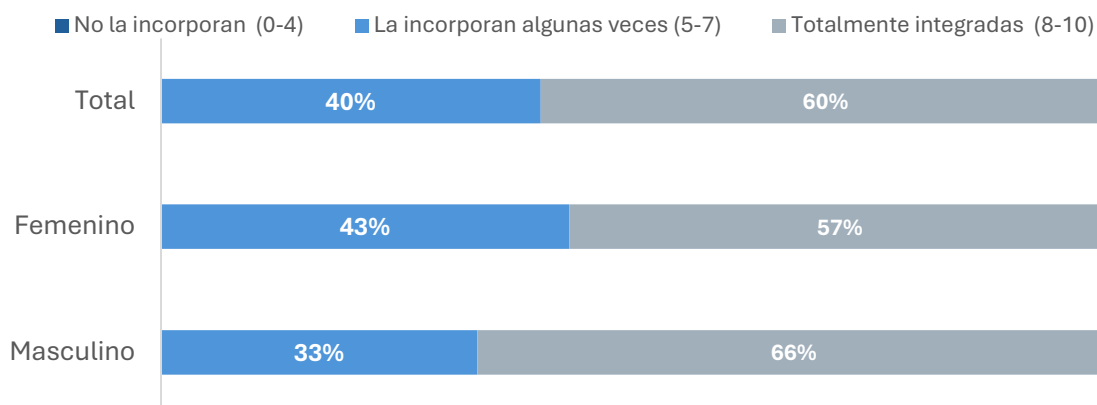


Gráfico 38: Integración de indicadores desagregados por sexo en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.

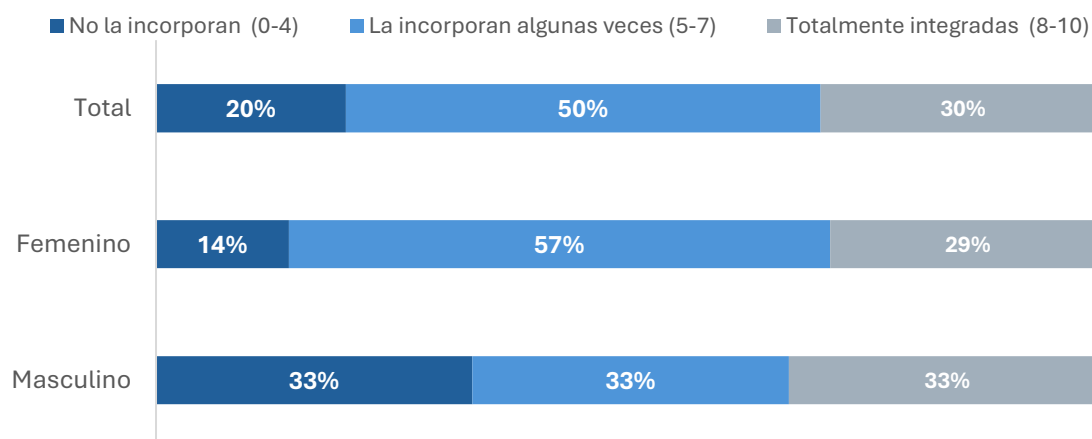
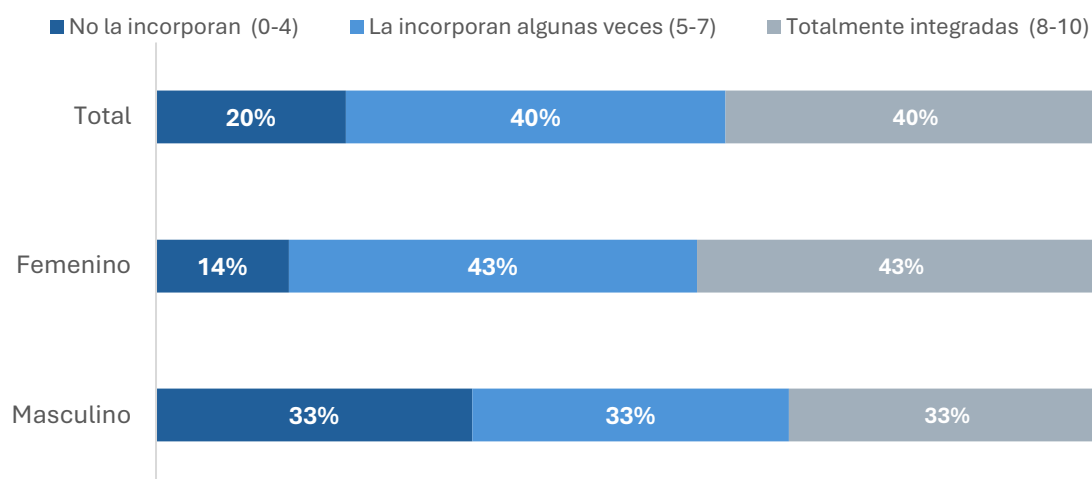


Gráfico 39: Grado de inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.



En definitiva, la transversalidad de género en la memoria presupuestaria continúa siendo una asignatura pendiente.

4.1.3. Propuestas finales

Entre las principales fortalezas identificadas por los cargos, destaca el compromiso por seguir mejorando la planificación presupuestaria y también se reconoce la utilidad potencial del formulario como herramienta de diagnóstico y planificación, aunque aún de forma limitada, y se valora positivamente la disposición a mejorar su aplicación mediante formación, coordinación y apoyo técnico.

Tabla 4: Aspectos que han funcionado bien en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (Fortalezas) Respuestas literales

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>El análisis de la población receptora y la concreción de partidas</i> - <i>Ha servido para iniciar una reflexión de la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto</i> - <i>Hay partidas</i> - <i>Lo más productivo me parece es el informe</i> - <i>Haber estado encima la técnica de igualdad.</i> - <i>Haber trabajado el presupuesto en equipo junto con la técnica de igualdad.</i> - <i>En la comisión de igualdad hemos trabajado, hecho seguimiento y recogido nuestras dudas/propuestas.</i> - <i>La inclusión de la perspectiva de género en la agenda y la formación del personal en la línea de la misma, la realización de proyectos específicos, el seguimiento del plan de igualdad... ha contribuido mucho a que se haya abordado el ecosistema o el clima laboral vinculado a la perspectiva de género.</i> - <i>En mi opinión, la principal fortaleza es que pone a pensar en políticas de género a la persona presupuestadora. Es decir, si no hubiera memoria, muy pocas personas estudiarían realmente cuál es el impacto de su presupuesto en las políticas de género.</i> - <i>La elaboración de la memoria favorece la reflexión sobre el tema</i>
Masculino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>La ayuda de la técnica de igualdad a la hora de orientar y resolver dudas</i> - <i>Concienciación</i> - <i>Conciencias amplias por el hacer</i>

Los tres aspectos que habría que mejorar en opinión de los cargos:

1. **Falta de formación y coordinación:** Se evidencia una necesidad generalizada de formación específica tanto para quienes completan el formulario como para

el personal técnico y económico. Además, la falta de coordinación interna entre equipos y con el calendario presupuestario limita la utilidad del proceso.

2. **Dificultades con el diagnóstico y los datos:** Existe una carencia de datos desagregados y homogéneos, así como obstáculos para identificar partidas presupuestarias relacionadas con la igualdad, lo que dificulta un diagnóstico preciso de las desigualdades.
3. **Baja utilidad práctica del formulario:** Aunque se reconoce su potencial, el formulario no se percibe como una herramienta transformadora. Su aplicación es vista como limitada y poco integrada en la planificación real, especialmente por su escasa incidencia en la reestructuración de partidas o en el seguimiento efectivo de la transversalidad de género.

Tabla 5: Tres aspectos a priorizarse para mejorar (Áreas de mejora)

<i>Tres aspectos para mejorar (femenino)</i>		
<i>Simplificar</i>	<i>Claridad</i>	<i>Compartir la información</i>
<i>Formación</i>	<i>Calendario</i>	<i>Feed back</i>
<i>Agilidad</i>	<i>Reconocimiento</i>	<i>Formación</i>
<i>Tres aspectos para mejorar (masculino)</i>		
<i>Medición</i>	<i>Formación</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Medición</i>	<i>Análisis</i>	<i>Seguimiento</i>
<i>Simplificar</i>	-	-

A modo de resumen entre las propuestas más relevantes se destacan la necesidad de formación específica y asesoramiento personalizado, tanto para el personal técnico como para quienes completan el formulario, así como el acompañamiento desde el inicio del proceso. Se plantea el desarrollo de una herramienta informática que permita visualizar datos anuales y compararlos con indicadores de Gobierno, junto con el establecimiento de indicadores básicos comunes. También se subraya la importancia de espacios de colaboración, ejemplos de referencia, y de recibir feed back claro y útil sobre el trabajo realizado. Otras propuestas incluyen el uso de conceptos más claros, la reducción de la longitud del formulario, la necesidad de visibilidad para quienes hacen el esfuerzo y una mejor planificación temporal para evitar retrasos en la comunicación interna.

Tabla 6: propuesta concreta para mejorar las herramientas, el acompañamiento o el proceso en general (Propuestas generales) Respuestas literales

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de referencia Anuncio y propuestas del trabajo realizado por parte de Emakunde - Herramientas. plantearía un programa informático en el que pueda ver sus datos anuales y compararlos con los indicadores del Gobierno. Ayudaría a cumplir también el ejercicio ejecutivo - Acompañamiento. En realidad, tenemos técnicos del departamento, pero muchas veces a ellos y ellas también les llega la información muy tarde o no saben muy bien cómo hay que rellenar algunos apartados. Ayudaría a que estos tuvieran una formación más sólida. - Indicadores básicos para todos y todas - Ayudar a quien hace el esfuerzo - Conseguir visibilidad - Asesoramiento personalizado - Formación específica - Espacios de colaboración - Feed back. Aunque muchas veces nuestro personal técnico lo dé por bueno, estaría bien tener un feed back desde el grupo en el que trabajáis las memorias... no sabemos si andamos bien o no. - Uso de conceptos más claros
Masculino
<p>Pedir indicadores de antemano</p> <p>Reducir preguntas y longitud</p> <p>Formación específica</p> <p>Asesoramiento personalizado</p>

Las reflexiones finales subrayan que el éxito en la cumplimentación del formulario depende en gran medida de la implicación de la técnica de igualdad, el liderazgo y constancia del cargo responsable, y el esfuerzo por colectivizar el trabajo, mediante formación y espacios compartidos de interpretación. Sin embargo, también se reconoce que, en muchos casos, el formulario se convierte en un trámite burocrático, cumplimentado de forma individual sin impacto real en la organización. Se plantea la necesidad de repensar el formulario en profundidad, incluyendo una definición clara de indicadores y la asignación de su

cumplimentación a personas con conocimientos específicos, con apoyo técnico y político adecuado.

Tabla 7: Otras reflexiones o comentarios Respuestas literales

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>En general, desde nuestra experiencia en estas dos últimas legislaturas las claves exitosas para cumplimentar el formulario han sido:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Implicación y apoyo de la técnica de igualdad.</i> 2. <i>Esfuerzo por colectivizar el trabajo de cumplimentación del formulario (formación; intentos de trabajo conjunto; ejercicios colectivos de interpretación del formulario...).</i> 3. <i>El liderazgo y la constancia del cargo en esta materia.</i> 4. <i>Que en nuestra planificación se haya marcado como objetivo incorporar la perspectiva de género; que se haya creado un clima de trabajo con este tema...</i> - <i>A lo largo del año nos toca rellenar muchos formularios que muchas veces se convierten en trabajos burocráticos. Son rellenados únicamente por un técnico o una técnica, y aunque se informa, no se convierte en una herramienta para influir en el departamento o en el ámbito laboral. En eso, tenemos mucho que mejorar. Pero no es solo un problema de PG.</i> - <i>Habría que dar una vuelta de 360 grados al formulario</i>
Masculino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Definición concreta de indicadores</i> - <i>Que lo cumpla una persona con conocimientos específicos, con mi ayuda o viceversa</i>

4.2. Personal técnico

Siguiendo con la lógica presentada en el documento, en el siguiente apartado se presentan las respuestas del “Personal técnico” que ha participado en el cumplimiento de las herramientas. Se recogen a continuación, los datos resultantes del cuestionario y de los grupos de discusión en el que han participado como grupo de interés. Queremos aclarar que no se trata de las técnicas de igualdad ya que cuentan con un apartado específico.

A tal fin, 32 personas (24 mujeres, 7 hombres y 1 persona no binaria) han respondido al cuestionario en calidad de Personal Técnico y 11 personas (7 mujeres y 4 hombres) han participado en los grupos de discusión, en las siguientes líneas se recogen las opiniones, percepciones y necesidades detectadas durante el proceso de trabajo de campo.

4.2.1. Perfil de la persona entrevistada

En cuanto al género, la mayoría de las respuestas provienen de personal femenino. Asimismo, la mayor parte del personal cuenta con una experiencia acumulada de varios años en la elaboración del formulario P-Gen, siendo únicamente tres personas las que señalaron no haberlo cumplimentado nunca.

Algunas personas participantes señalaron que han cumplimentado el formulario en más de un departamento, lo que les ha permitido adquirir una visión más amplia del proceso. En varios casos, el trabajo se ha realizado de forma colaborativa, bien con el apoyo de personal jurídico de la dirección, o bien guiadas directamente por la técnica de igualdad del departamento. Esta colaboración ha sido clave para facilitar la comprensión y el abordaje adecuado de los contenidos del formulario.

En grupo de discusión también se aprecia que cada departamento establece la responsabilidad del cumplimiento del P-Gen según sus capacidades y la voluntad política. En algunos casos se rellenan entre la jefatura de servicio y la dirección con el apoyo técnico de la técnica de igualdad; en otros casos la responsabilidad recae en personal técnico sin formación, lo que según explicaron en los grupos de

discusión genera frustración y enfado ya que no se le da ninguna importancia a nivel político.

Gráfico 40: Distribución de personal técnico según género.

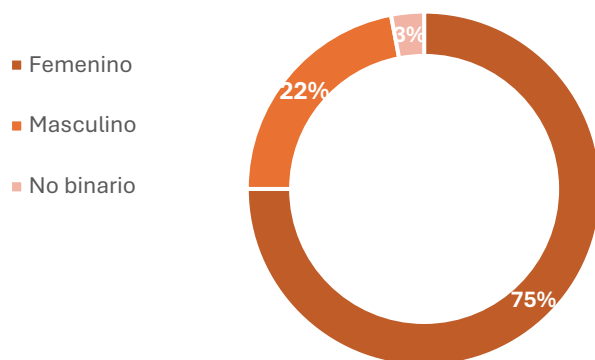
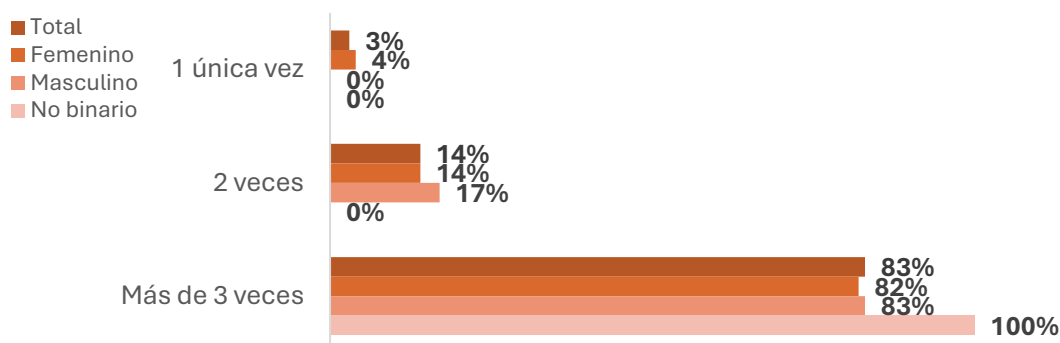


Gráfico 41: Frecuencia en el cumplimiento del formulario P-GEN según género.



La mitad prácticamente del personal manifiesta disponer de formación en igualdad diversa, relacionada con la igualdad, destacando especialmente la formación básica en igualdad y en perspectiva de género, que son las más repetidas. También se mencionan de forma significativa contenidos como presupuestos con perspectiva de género, comunicación inclusiva, conciliación corresponsable y la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones. Otras temáticas presentes en menor medida incluyen la violencia machista, el empoderamiento, y el uso de indicadores y herramientas formativas como las ofrecidas por IVAP, lo que refleja un interés creciente por profundizar en el enfoque de género desde distintas

dimensiones de la gestión pública. Unido a esto, la mayoría del personal considera aplicable los contenidos formativos.

En el grupo de discusión, en cambio, se evidenció la falta de formación del personal técnico, lo que se traducía en cierta dificultad para identificar la pertinencia y la relevancia. En este sentido, en el grupo de discusión se observó una clara diferencia entre las personas que cuentan con formación en género e igualdad, tanto específica como genérica y quienes no.

Gráfico 42: Formación en igualdad según género (últimos 4 años).

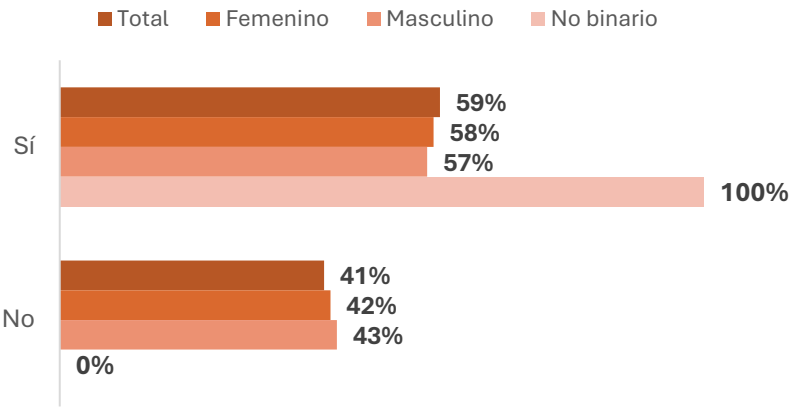
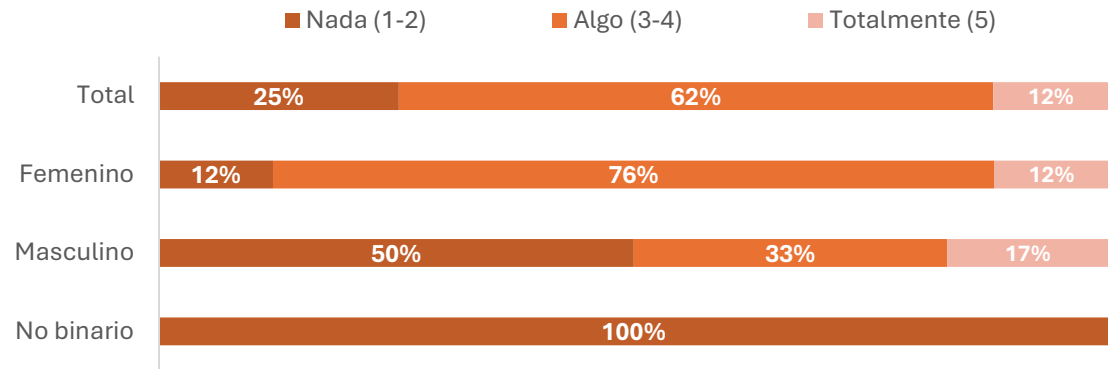


Gráfico 43: Aplicabilidad de la formación en igualdad según género (últimos 4 años).



Base: Personal técnico que ha recibido formación en igualdad (n=19).

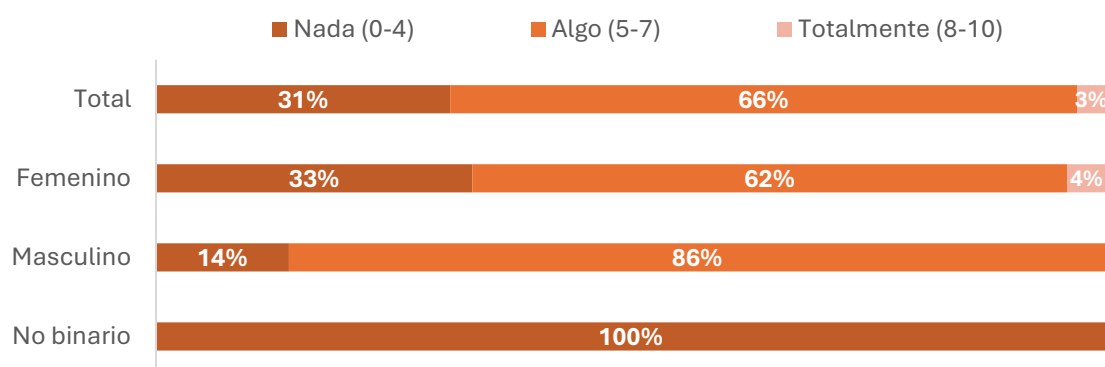
4.2.2. Valoración general del formulario P-GEN

General

La claridad y comprensibilidad del formulario se considera mejorable, ya que las valoraciones obtenidas son, en general, medias. En particular, las mujeres y las personas de género no binario lo valoran como poco o nada claro y comprensible, lo que indica la necesidad de revisar y adaptar el lenguaje y la estructura del formulario para garantizar su accesibilidad a todas las personas usuarias.

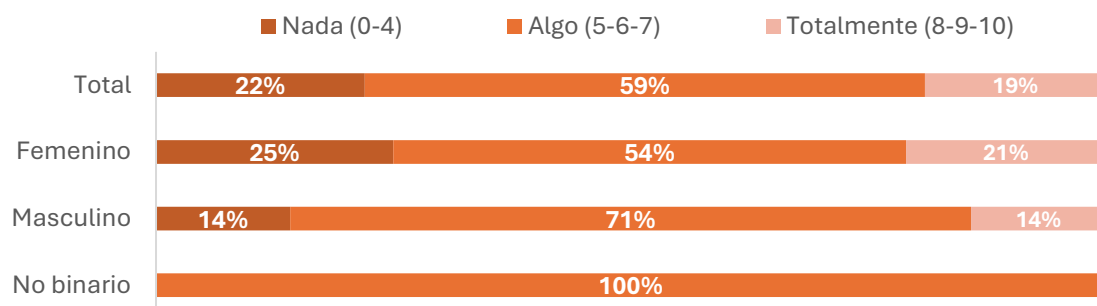
En este sentido, las participantes del grupo de discusión mencionaron la posibilidad de incluir ejemplos prácticos que suavicen el lenguaje técnico del formulario y lo hagan más claro y comprensible.

Gráfico 44: Valoración de la claridad y comprensibilidad de P-GEN según género.



En línea con lo anterior, si bien se comprende un poco mejor cuáles son los objetivos que el formulario pretende alcanzar, sigue considerándose un aspecto mejorable. Esta falta de claridad puede limitar su utilidad como herramienta efectiva de planificación y diagnóstico en materia de igualdad.

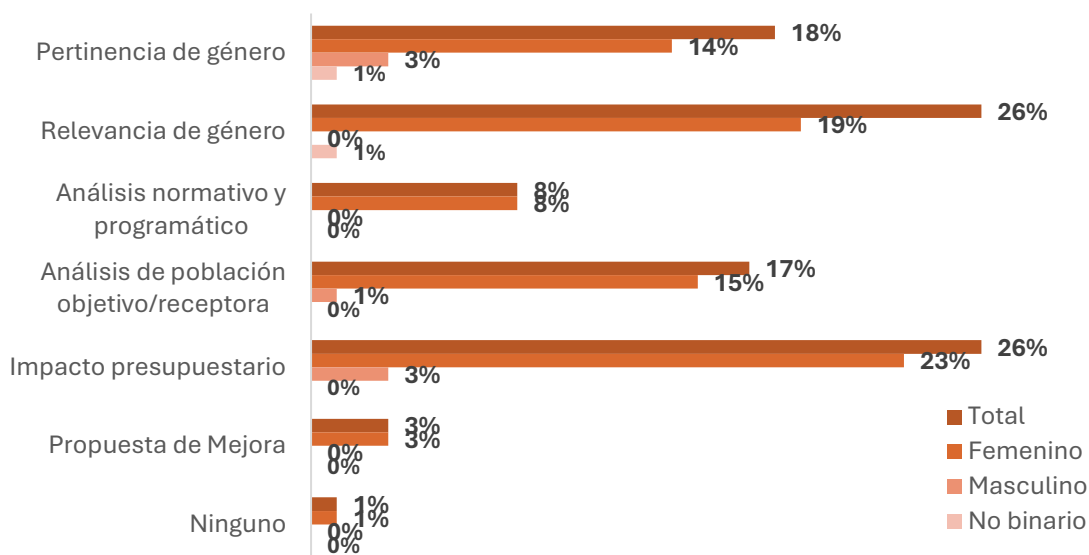
Gráfico 45: Valoración de la comprensibilidad del objetivo de P-GEN según género.



Los apartados del cuestionario que presentan mayores dificultades identificadas por el personal son, por orden de complejidad: en primer lugar, el impacto presupuestario, seguido de la relevancia de género, y finalmente, el análisis de la población objetivo y receptora. Estos tres bloques son percibidos como los más complejos a la hora de cumplimentar el formulario.

En este sentido, en los grupos de discusión se refieren otras dificultades, que se desarrollaran en las siguientes páginas, como la de identificar la población objetivo y las contradicciones que esto supone con otras secciones departamentales; la dificultad de acceder a información desagregada por sexo, y mucho más, información desagregada por otras variables para poder incorporar la perspectiva interseccional. Unido a esto, señalan la dificultad para identificar las poblaciones objetivo y refieren dificultad a la hora de acceder a información, pero también a la hora de identificar claramente a la población, no solamente por su parte, sino por otras secciones del departamento.

Gráfico 46: Dificultad de los apartados de P-GEN según género.



La mayoría del personal ha contado con el apoyo de la técnica de igualdad durante la cumplimentación del formulario, y en general, valora positivamente su acompañamiento. No obstante, un 40% del personal femenino considera este apoyo poco útil, lo cual representa un dato significativo que pone de manifiesto la

necesidad de revisar y reforzar el enfoque y los recursos destinados a este acompañamiento.

Gráfico 47: Apoyo unidad de igualdad para cumplimentar P-GEN según género.

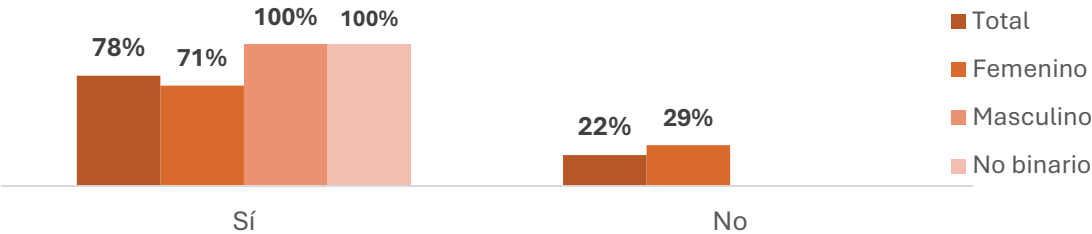
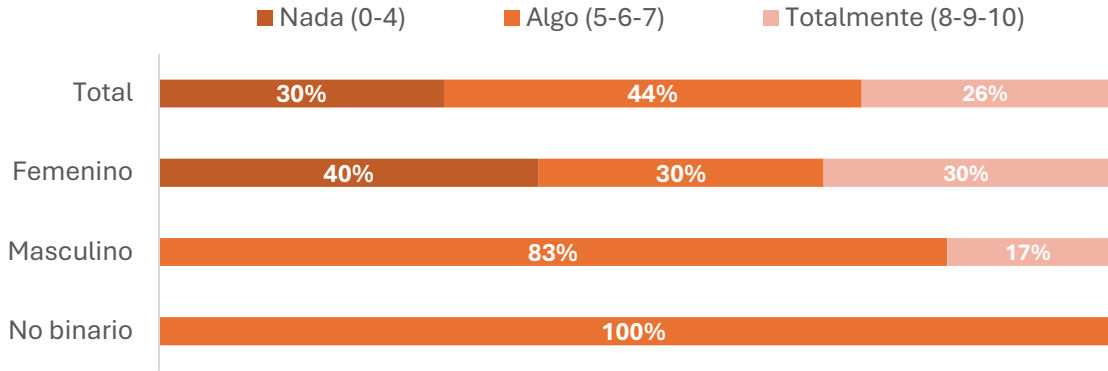


Gráfico 48: Utilidad del apoyo recibido por la unidad de igualdad para cumplimentar P-GEN según género.



Base: Personal técnico que ha recibido apoyo al cumplimentar el formulario P-GEN (n=27).

Pertinencia y relevancia de género

La pertinencia se percibe como un aspecto de dificultad media, mientras que la relevancia representa, como se ha mencionado anteriormente, uno de los apartados que mayor dificultad supone para quienes cumplimentan el formulario.

En los grupos de discusión se señala que se encuentran dificultades a la hora de [identificar la relevancia y cuantificarla tanto en los departamentos que tienen relación directa con la ciudadanía como los departamentos más dedicados a la infraestructura o a las relaciones intergubernamentales. En estos últimos es donde se detecta mayor dificultad.](#)

Gráfico 49: Dificultades para identificar si un programa es pertinente al género según género.

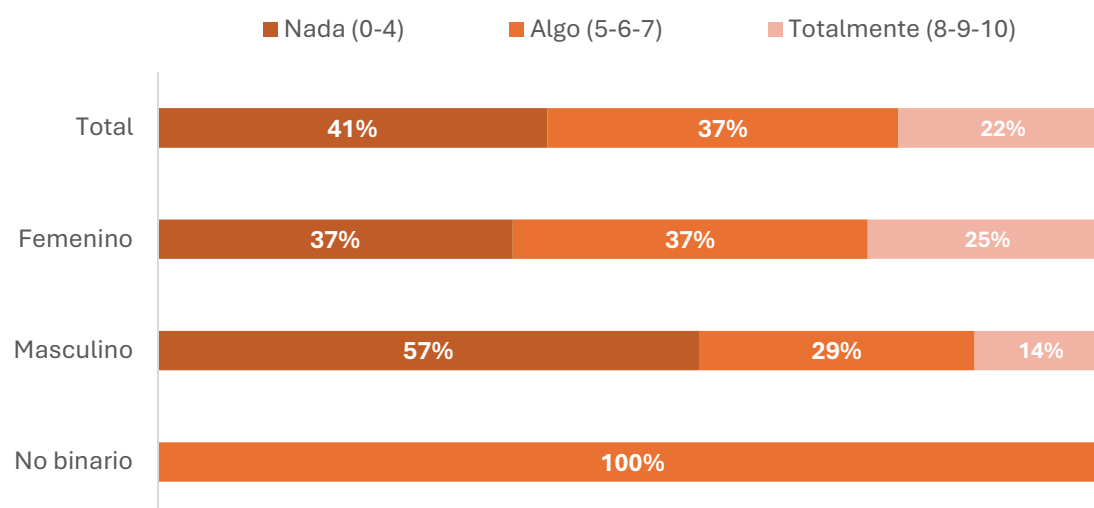
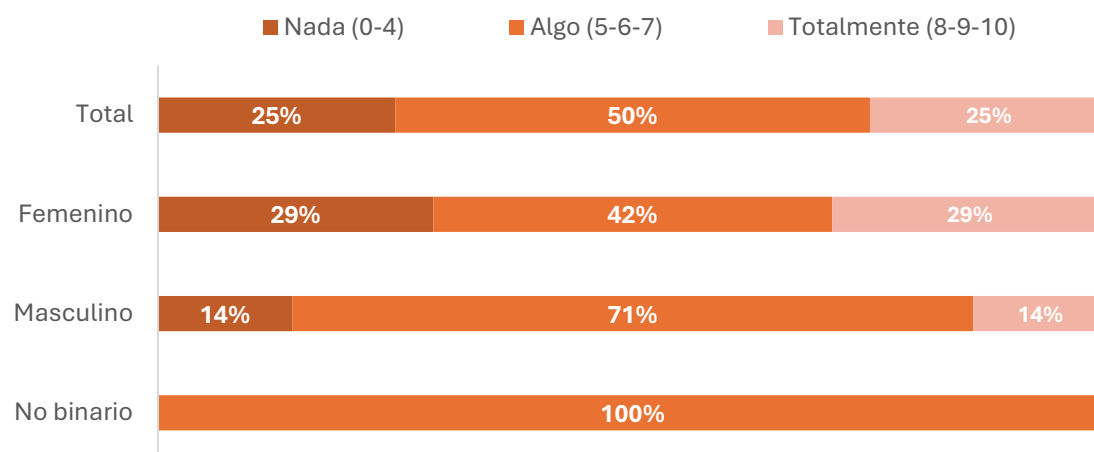


Gráfico 50: Dificultades para identificar si un programa es relevante al género según género.

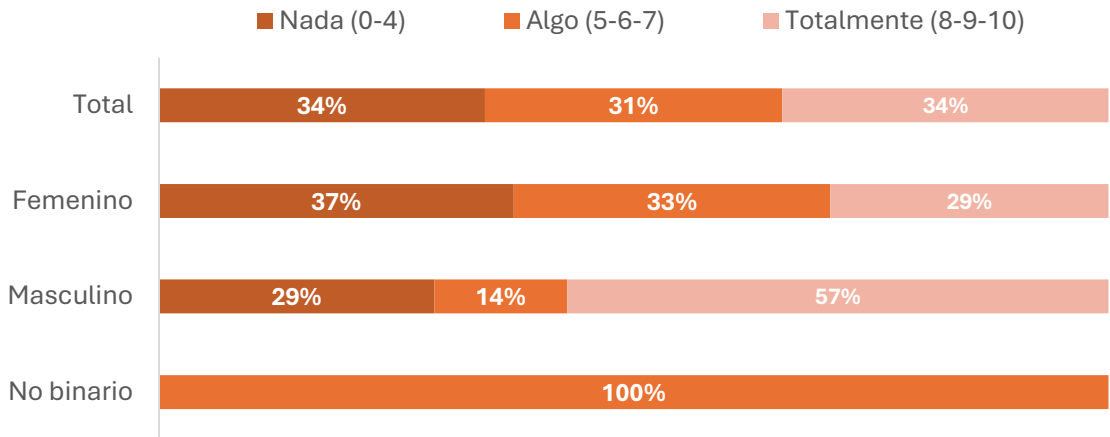


Mandatos normativos y programáticos de igualdad

En cuanto a la cumplimentación del contexto legal y programático del formulario, el personal participante señala que presenta una dificultad media y que, en su mayoría, lo realizan directamente. No obstante, en el 15 % de los casos en los que no lo cumplimentan de forma directa, esta tarea suele recaer en perfiles como la

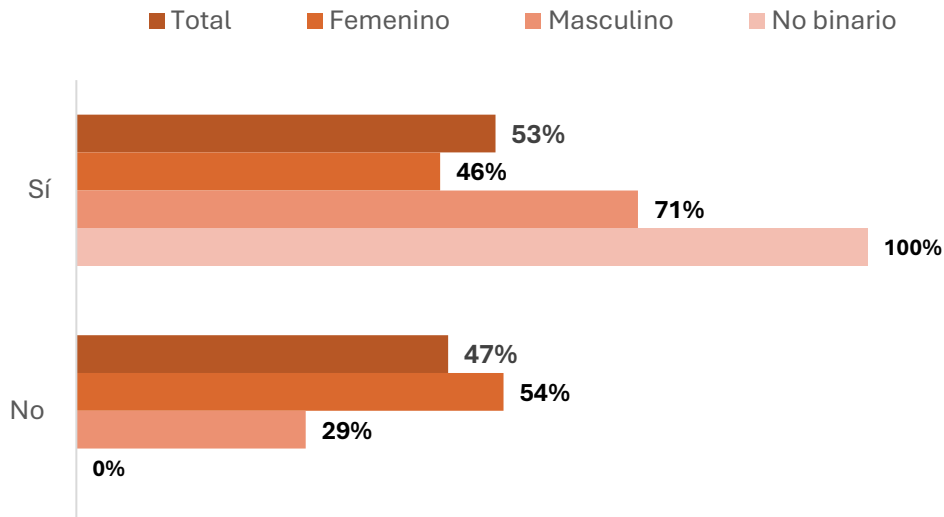
asesoría jurídica, la técnica de igualdad (cuando está disponible), la persona responsable del servicio de gestión económica o, en algunos casos, la jefatura de servicio.

Gráfico 51: Facilidad para encontrar y aplicar los mandos normativos y programáticos relacionados con los programas según género.



La revisión es un aspecto que se puede mejorar, ya que prácticamente solo la mitad de las personas la realizan..

Gráfico 52: Revisión del apartado de mandatos en formulario P-GEN según género.



A continuación, se indaga sobre el conocimiento de los marcos legales y programáticos. Se observa que este conocimiento es mejorable: la Ley Vasca de

Igualdad es más conocida que la Estrategia 2030 de Igualdad, la cual es desconocida por más de la mitad del personal técnico.

Gráfico 53: Conocimiento del texto refundido en el Decreto Legislativo 1/2023 según género.

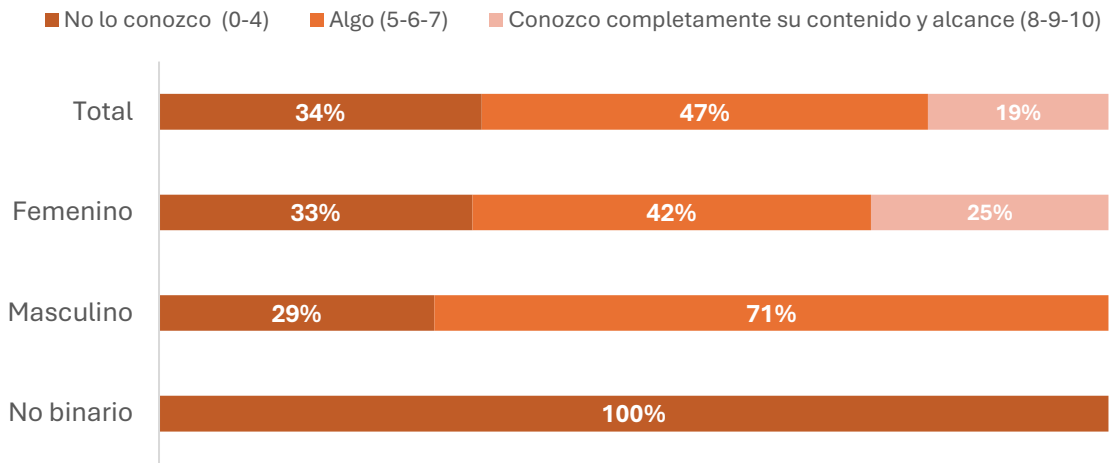
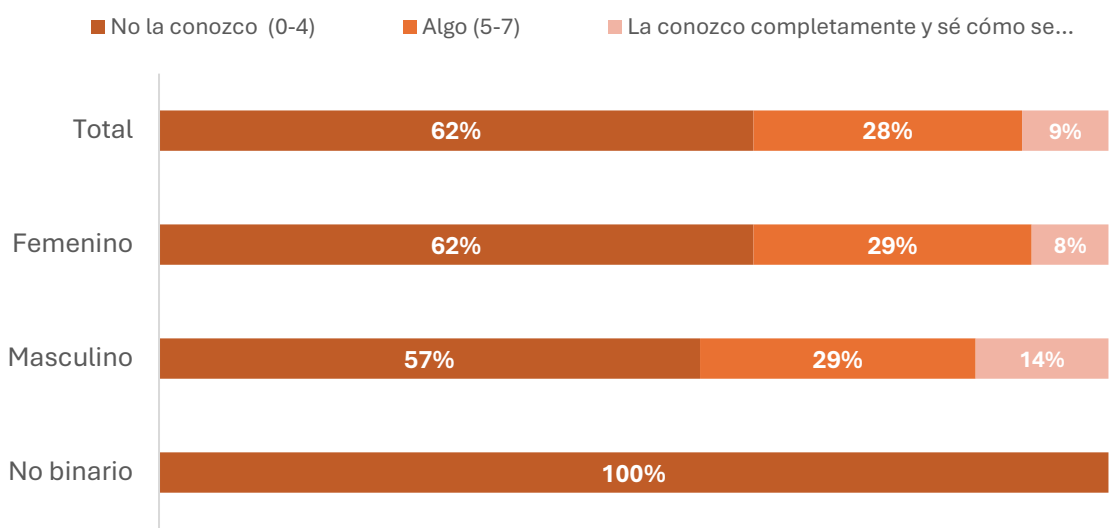
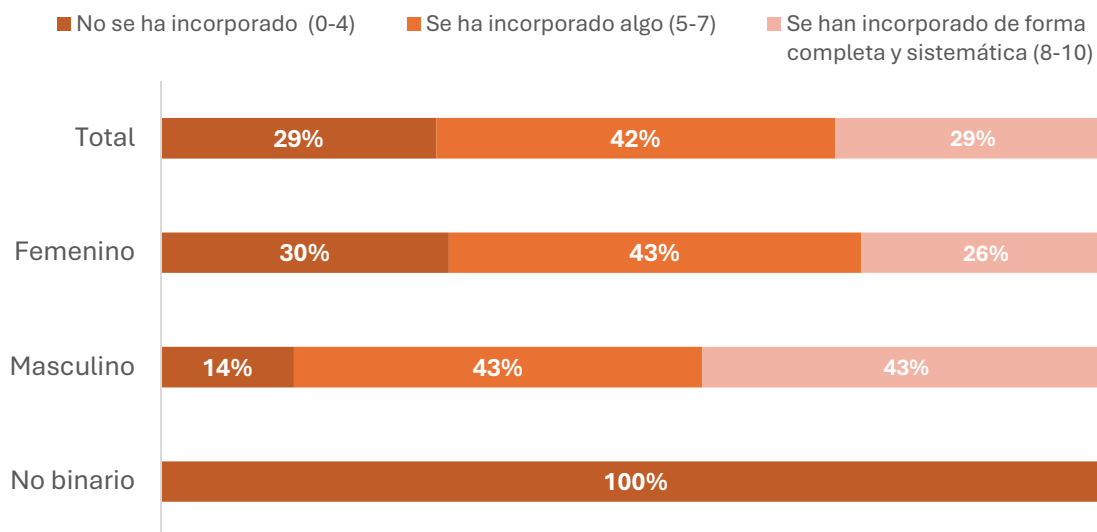


Gráfico 54: Conocimiento de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE según género.



En términos generales, se percibe que los mandatos legales han sido incorporados de manera significativa. No obstante, se subraya la necesidad de continuar afinando su aplicación para alcanzar un mayor grado de cumplimiento.

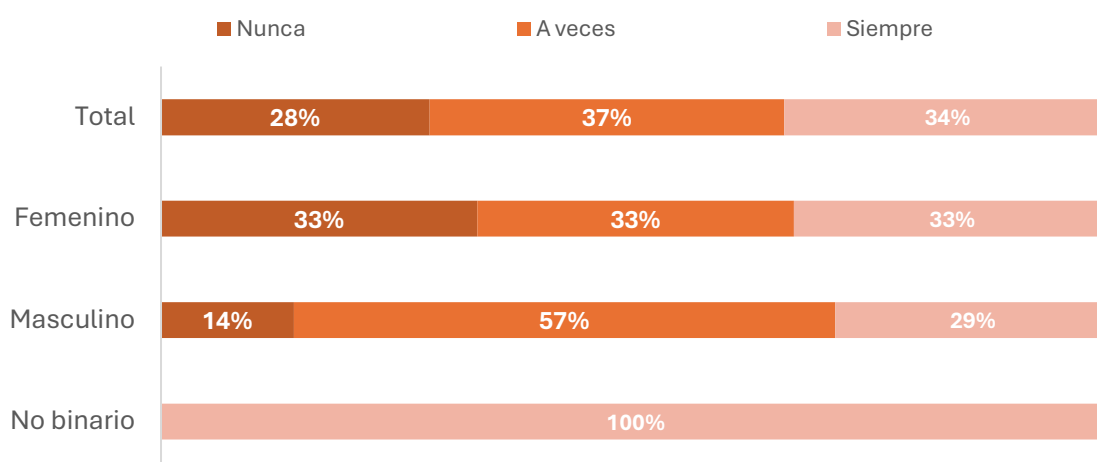
Gráfico 55: Incorporación de actuaciones para cumplir los mandatos y obligaciones en materia de igualdad según género.



Diagnóstico

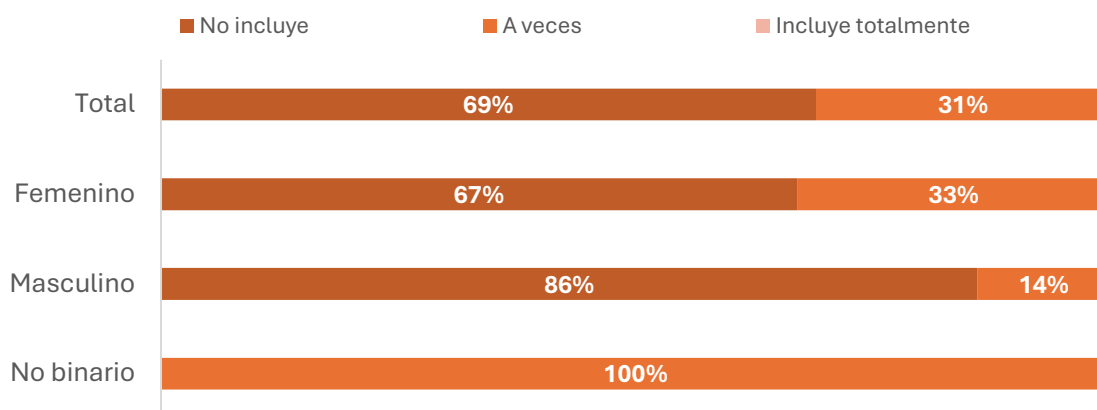
El diagnóstico constituye otro apartado con dificultades, tal como se refleja en la prevalencia de opiniones intermedias. Un tercio de las personas indica que carece de información suficiente para elaborar un diagnóstico adecuado y comprender a la población destinataria de sus intervenciones desde un enfoque de género.

Gráfico 56: Disposición de datos desagregados por sexo para el análisis de población según género.



Unido a lo anterior, la recogida de información relacionada con variables como la edad, la diversidad funcional, el origen étnico, entre otras, presenta aún mayores dificultades.

Gráfico 57: Diagnostico con otras variables de interés según género.



Siguiendo con el tema de los datos, tal y como se observa en los siguientes dos gráficos, el acceso a fuentes fiables se considera aún un reto. [Por esto, en los grupos de discusión se resalta el hecho de que resulta muy complicado realizar un diagnóstico certero que identifique adecuadamente la realidad de la población a la que se destinan las partidas.](#)

Gráfico 58: Conocimiento de la fuente de los datos según género.

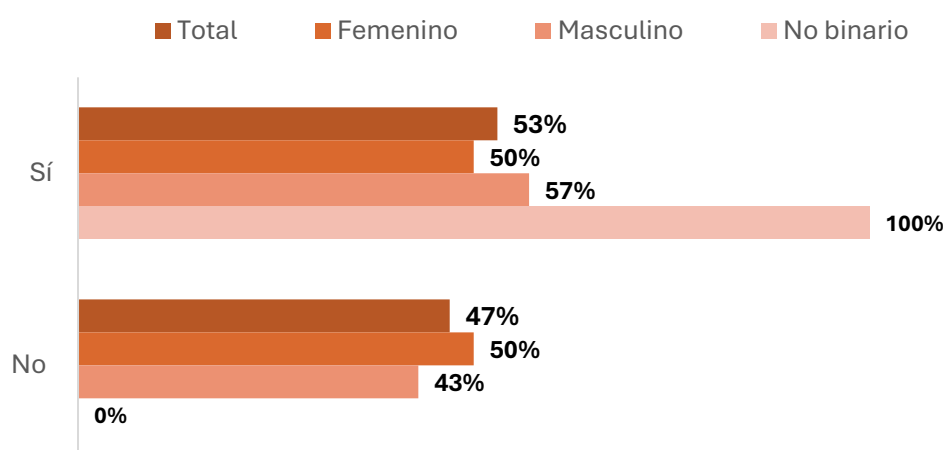
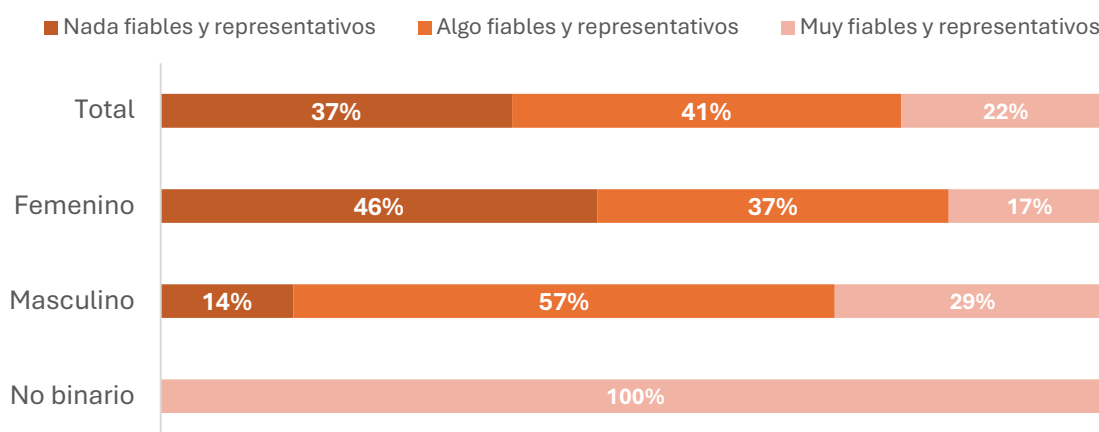
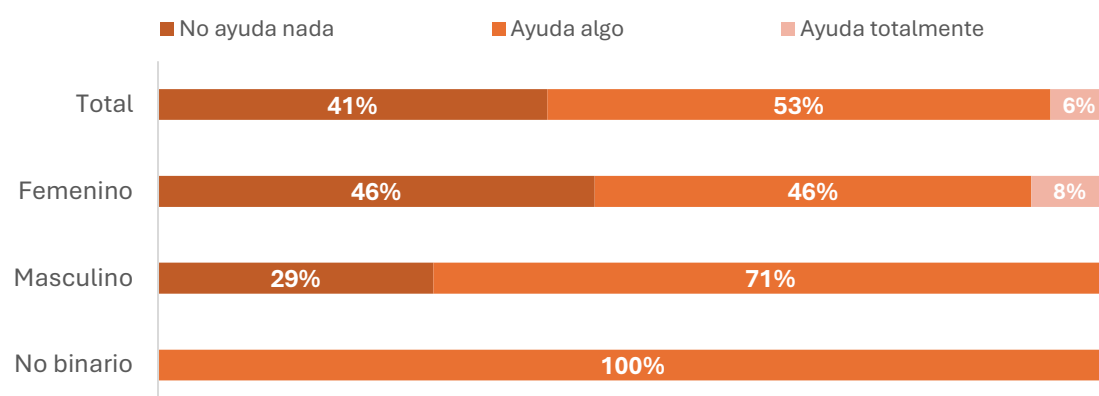


Gráfico 59: Suficiencia y corrección de los datos recogidos en el diagnóstico según género.



Por ello, se considera que el formulario no contribuye lo suficiente a conocer la realidad de las actuaciones a las que se dirigen. Tanto desde la perspectiva de género, por no encontrar datos desagregados por sexo, ni desde la perspectiva interseccional, por no acceder a datos desagregados por más variables.

Gráfico 60: El formulario P-GEN ayuda a conocer en profundidad los colectivos a los que se dirigen las actuaciones concretas según género.



Estrategias de igualdad

El conocimiento referido a los conceptos y estrategias de igualdad es alto, tal y como se muestra en los siguientes tres gráficos.

Gráfico 61: Nivel de conocimiento del término “perspectiva de género según género.

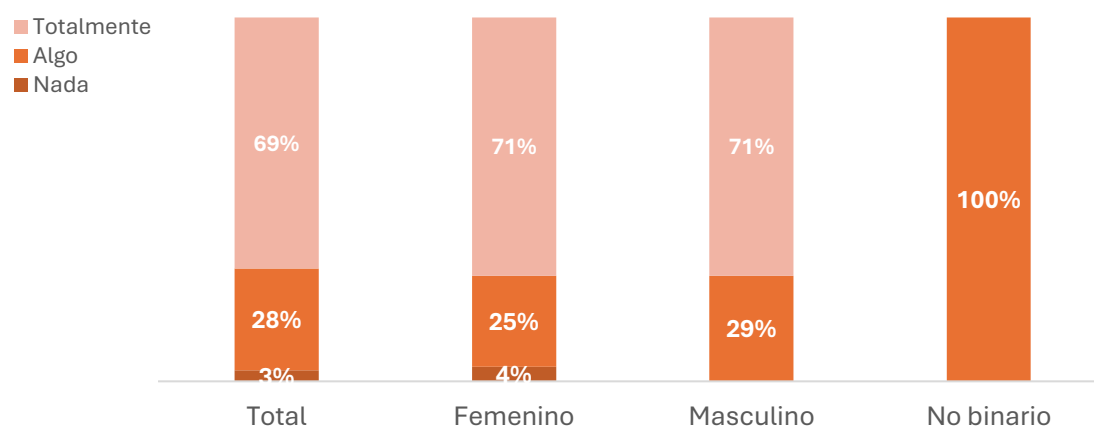


Gráfico 62: Nivel de conocimiento del término “Objetivos de Igualdad” según género.

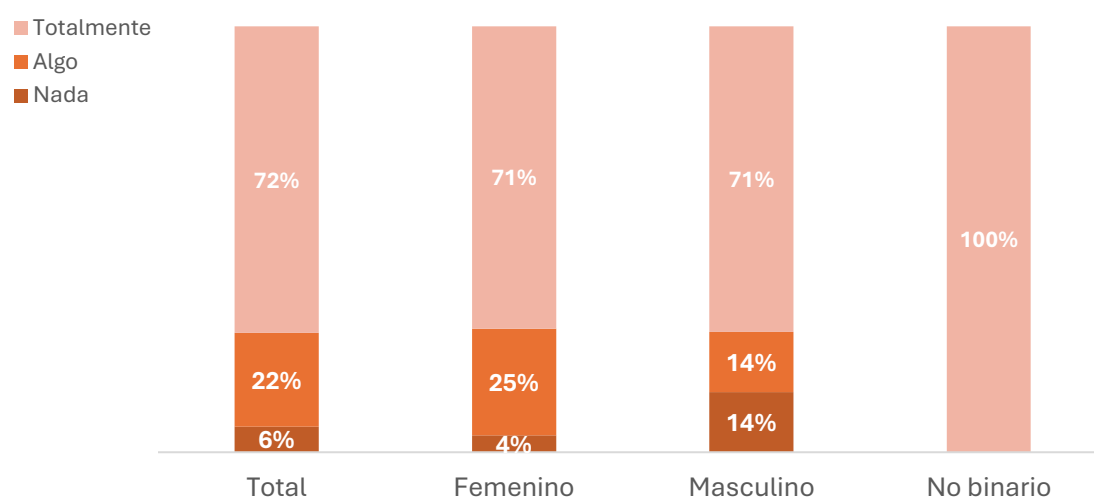
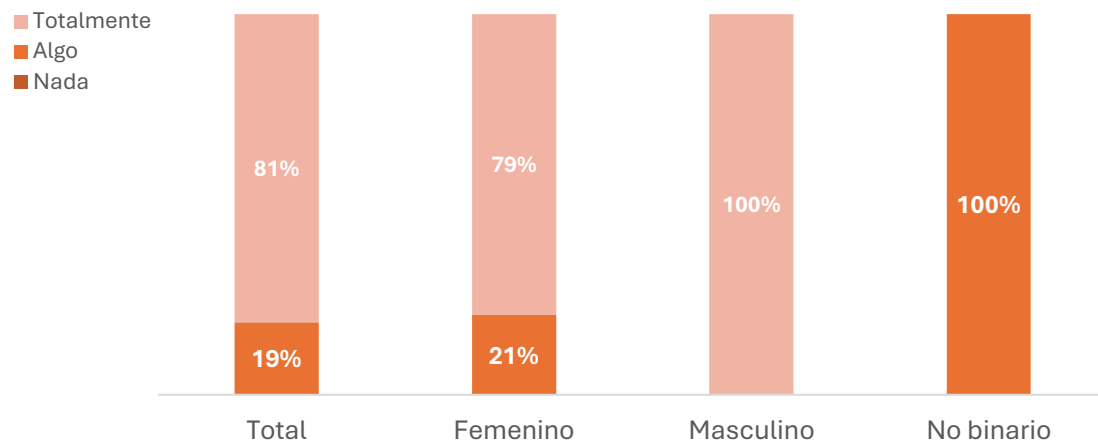


Gráfico 63: Nivel de conocimiento del término “Acciones positivas” según género.



Existe una brecha entre la teoría y la práctica; por ello, el formulario se percibe como una herramienta con potencial, aunque la utilidad que se le otorga aún es baja y, en la práctica, no se utiliza para actuar en materia de violencia machista ni para desarrollar acciones positivas.

Gráfico 64: Grado de utilidad del formulario P-GEN para incorporar la perspectiva de género según género.

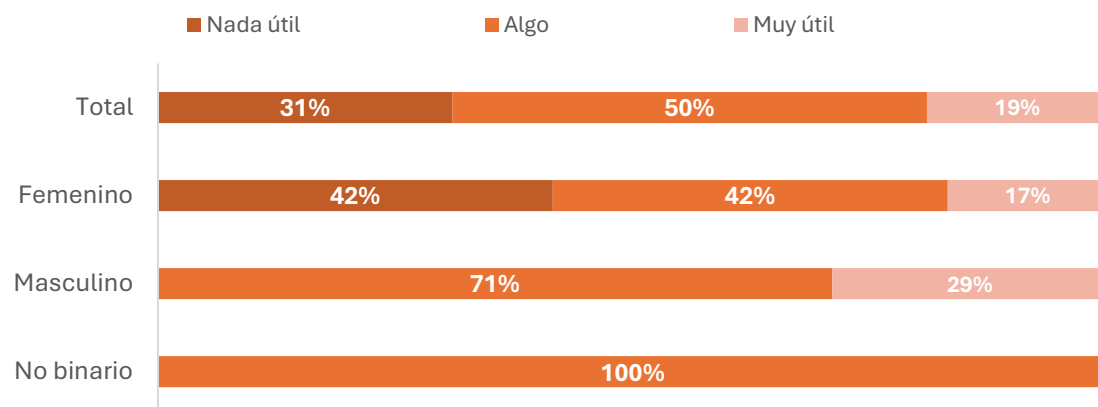


Gráfico 65: Desarrollo de actuaciones o partidas presupuestarias específicas relacionadas con la violencia machista según género.

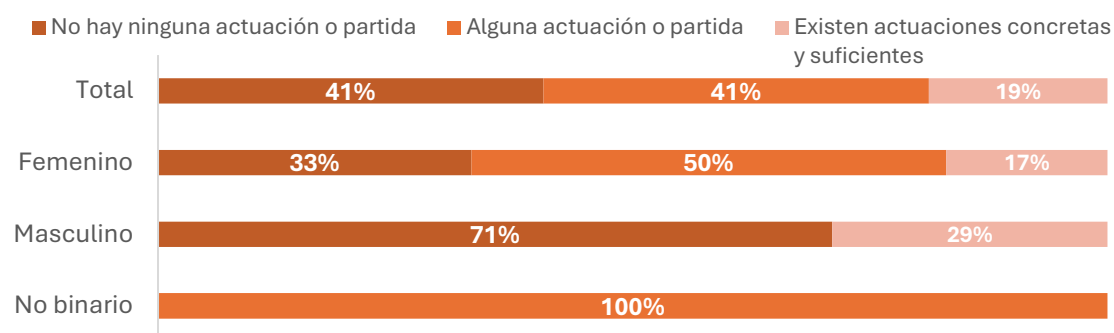
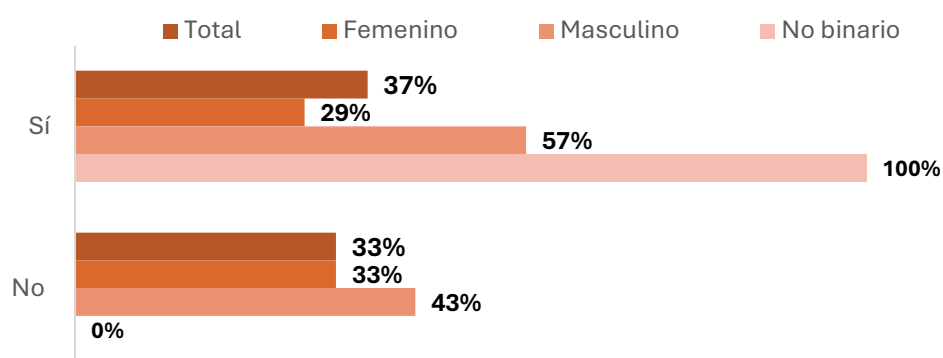


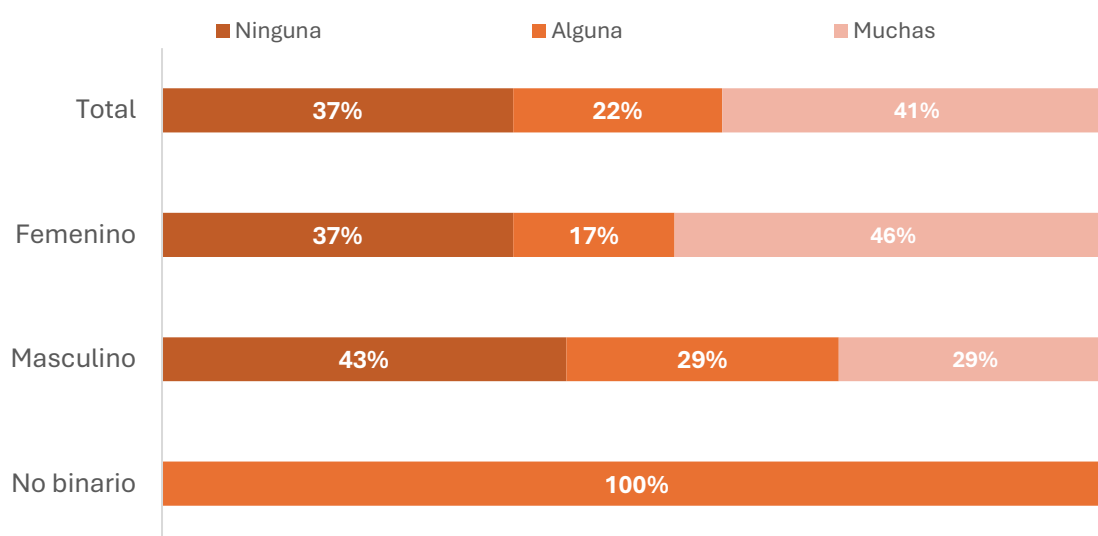
Gráfico 66: Existencia de partidas o acciones específicas para promover acciones positivas en el departamento según género.



Partidas presupuestarias y memorias presupuestarias (de objetivos)

Otro de los aspectos que presenta mayor dificultad es la asignación presupuestaria al momento de completar el cuadro de impacto del formulario.

Gráfico 67: Dificultades para determinar el importe de las partidas presupuestarias al cumplimentar el cuadro de impacto del formulario según género.



Las principales dificultades que se exponen radican en la falta de información, formación y coordinación entre los departamentos responsables, así como en la complejidad del cálculo y la ausencia de partidas específicas para objetivos de igualdad. Además, se percibe en algunos casos que este proceso es un mero trámite sin voluntad real de implementar políticas de igualdad, y resulta complicado asignar presupuestos cuando las acciones están dirigidas a la población general. También hay departamentos que consideran irrelevante diferenciar por género ciertas partidas, lo que limita la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria.

Tabla 8: Dificultades que se dan al determinar el importe de las partidas presupuestarias en el cuadro de impacto según género.

Respuestas literales

Femenino
- “Porque no existen partidas específicas para ese objetivo.”
- “Complejidad del cálculo.”
- “falta de formación”
- “Faltan elementos para diferenciarlo”
- “La Dirección de Servicios recoge la información que le facilitan otras direcciones y a veces, se han considerado algunas partidas relevantes cuando no lo son”
- “La dificultad se debe a la necesidad de obtener la información de las personas conocedoras del destino que se va a dar a las partidas presupuestadas.”
- “Falta de información. Relleno el cuestionario, pero no elaboro ni sigo el presupuesto”
- “Falta de formación para cumplimentar el formulario y complejidad en el cálculo”
- “Varias acciones tienen como destinatarios a la población general y se hace muy difícil determinar el presupuesto en función del género.”
- “Falta de información, falta de coordinación con quienes elaboran los presupuestos”
- “por considerarse un mero trámite a realizar, no existe una voluntad directa de llevar a cabo políticas de igualdad, ya que se considera que las acciones directas corresponden exclusivamente a Emakunde.”
- “No tenemos dificultades”
- “Es difícil identificar cuánto le tocará a cada partido.”
Masculino
- “Al ser un Departamento inversor en Infraestructura ferroviaria, se entiende que toda partida presupuestaria va dirigida a la población en general, sin hacer distinciones de género.”
- “Falta de información”
- “Por que las materias presupuestarias que manejamos en mi servicio no tienen en cuenta el género (Los ascensores no tienen género, creo)”
- “Falta de coordinación”
No binario
- “Falta de información y coordinación”

Por todo ello, creen que es necesario fortalecer la formación y capacitación del personal, mejorar la disponibilidad y calidad de la información, y fomentar una mayor coordinación entre departamentos. También se recomienda crear partidas presupuestarias específicas para objetivos de igualdad, simplificar el proceso de

cálculo, y promover un compromiso real con la integración de políticas de igualdad, evitando que se perciba como un mero trámite.

Tabla 9: Propuestas de mejora para esta tarea según género. Respuestas literales

Femenino
- <i>“Aportación de ideas y sugerencias”</i>
- <i>“Creo que la perspectiva de género debería incluirse desde el inicio y que las personas técnicas de igualdad deberían valorar con las personas técnicas de su departamento qué medidas se pueden llevar a cabo.”</i>
- <i>“Formación, más apoyo, implicación e interés por parte de cargos”</i>
- <i>“Tengo tal desconocimiento que no puedo hacer ninguna propuesta”</i>
- <i>“Completar las bases de datos con la información necesaria”</i>
- <i>“formación práctica, no tan teórica”</i>
- <i>“Es necesario contar con formación específica para rellenar estos formularios, para unir las acciones y criterios con el impacto presupuestario y que, en base a estos formularios, se pueda hacer un diagnóstico en los departamentos para que se introduzcan cambios. Se rellenan estos formularios, pero después no sabemos qué se hace con ellos.”</i>
- <i>“Se cumplimenta la primera quincena de septiembre, periodo en el que muchas de las personas de contacto están disfrutando de sus vacaciones.”</i>
- <i>“Aclarar quién/es debe/n cumplimentar. Formación específica y creérselo-implicación quien sea responsable.”</i>
- <i>“Formación específica”</i>
- <i>“La parte más débil es la evaluación de nuestras actividades/acciones.”</i>
- <i>“adecuación del calendario, mayor coordinación entre secciones”</i>
- <i>“Comunicación entre Emakunde y los departamentos, colaboración precompetencial de cada departamento, para determinar la interacción, realizando un análisis común de necesidades”</i>
- <i>“Conocer mejor los partidos. Formación específica. Herramientas de apoyo.”</i>
Masculino
- <i>“formación específica”</i>
- <i>“Mayor coordinación interdepartamental y herramientas de apoyo”</i>
No binario
- <i>“formación específica y más herramientas”</i>

Dadas las respuestas anteriores, se observa que la contribución del formulario para incidir en el presupuesto es media-baja, y que la información potencial que se

recoge se utiliza poco en el proceso de planificación presupuestaria con perspectiva de género. Unido a esto se refiere, en los grupos de discusión, la necesidad de cambiar los tiempos de redacción del informe, ya que se propone rellenar el formulario antes o durante el proceso de hacer los presupuestos. Haciendo alusión a los formularios como herramientas de reflexión, mientras que, en otro caso, se expone la necesidad de incorporar en el presupuesto de manera sistemática la perspectiva de género, y posteriormente reflejarlo en el formulario. En ambos casos se señala la necesidad de incorporar la perspectiva de género, ya sea utilizando el formulario como herramienta o el propio presupuesto.

En este sentido, también se expresa la necesidad de realizar esa reflexión o esa incorporación de la perspectiva en colectivo, teniendo en cuenta diferentes disciplinas, personal técnico y político; aunque posteriormente el formulario y/o el presupuesto lo rellene una única persona. Los departamentos que señalan hacerlo de esta manera colectiva son quienes, en el grupo de discusión refieren mayor acuerdo y comodidad con el proceso.

Gráfico 68: Nivel de acuerdo en la contribución del formulario P-GEN para planificar el gasto público desde la perspectiva de género según género.

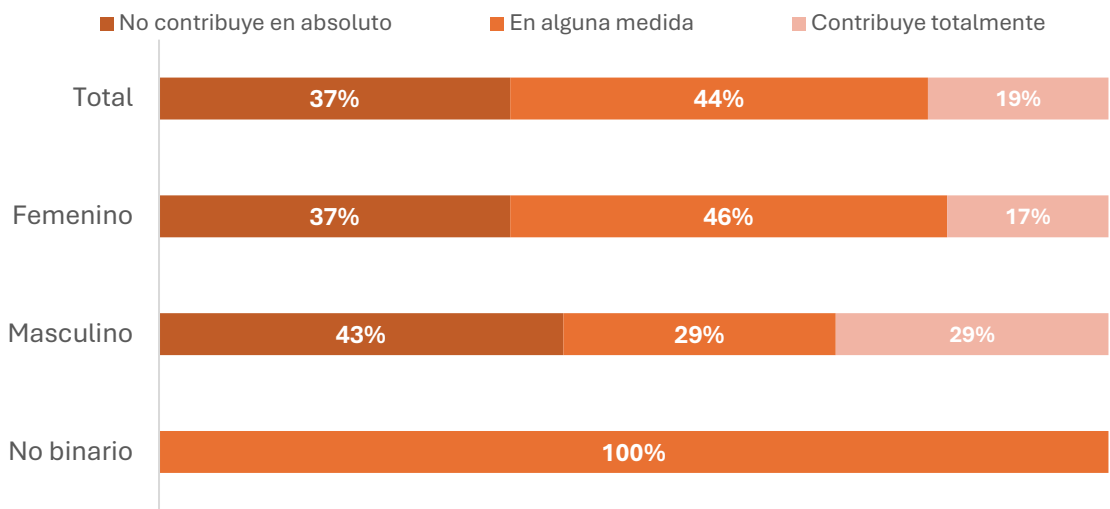
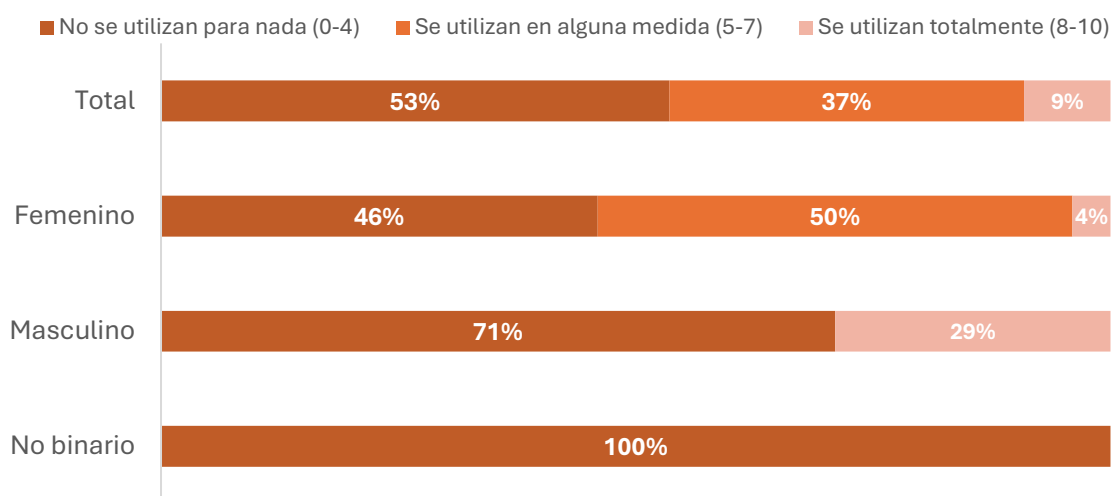


Gráfico 69: Uso de los datos obtenidos en el diagnóstico para analizar los objetivos y los presupuestos en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación según género.



En línea con lo anterior, tampoco se realiza un seguimiento de las partidas desde una perspectiva de género, ni se utiliza la información disponible para reestructurar aquellas partidas que puedan mantener o agravar situaciones de discriminación. En este sentido en el grupo de discusión se hace referencia a la poca utilidad y relevancia que tienen tanto las memorias como los formularios, debido a que los presupuestos tienen mayor repercusión. Por ello, se refiere que sean las mismas personas o equipos quienes rellenen tanto el formulario, como las memorias, como los presupuestos, con el objetivo de que tengan mayor coherencia.

Gráfico 70: Seguimiento en el tiempo de los resultados de las asignaciones presupuestarias y su repercusión en las oportunidades socioeconómicas de las mujeres y de los hombres según género.

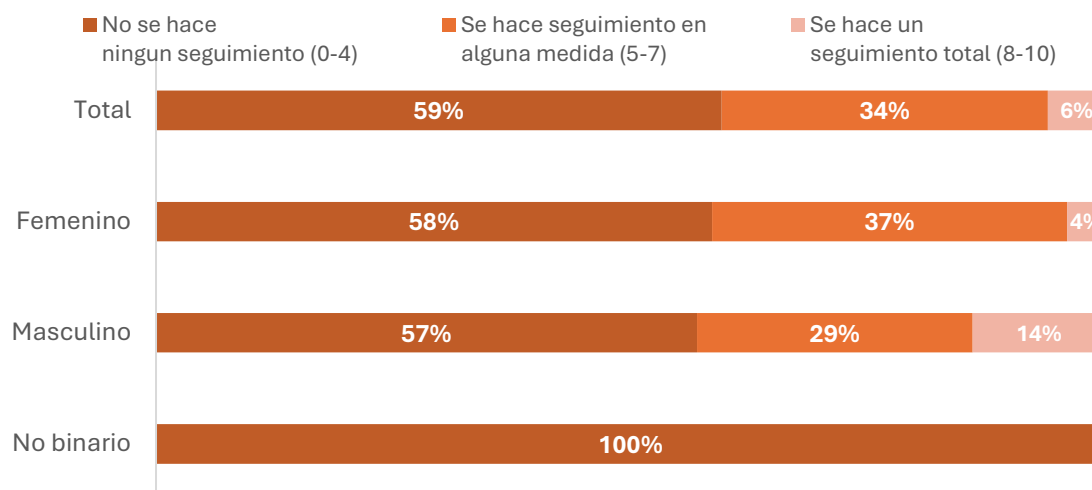
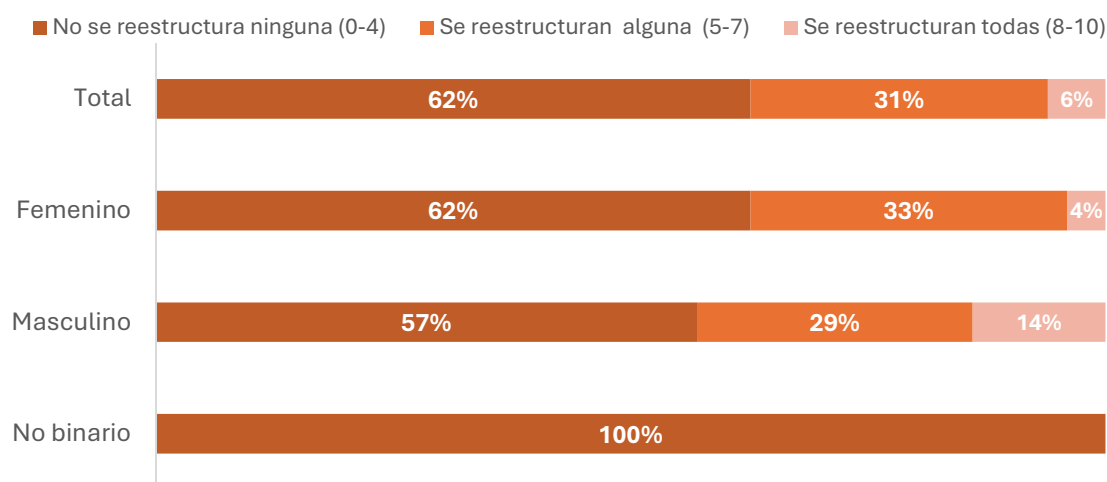


Gráfico 71: Reestructuración de las partidas cuyo impacto mantenga o aumente situaciones discriminatorias existentes según género.



Como se observa, la incorporación de los objetivos de igualdad en las memorias presupuestarias es también media-baja. En el caso de las actuaciones de igualdad, la frecuencia de inclusión es ligeramente superior. Sin embargo, la presencia de indicadores desagregados por género es aún más limitada, lo que dificulta una evaluación adecuada del impacto desde una perspectiva de igualdad.

Gráfico 72: Incorporación de objetivos de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) de tu departamento, organismo autónomo o consorcio según género.

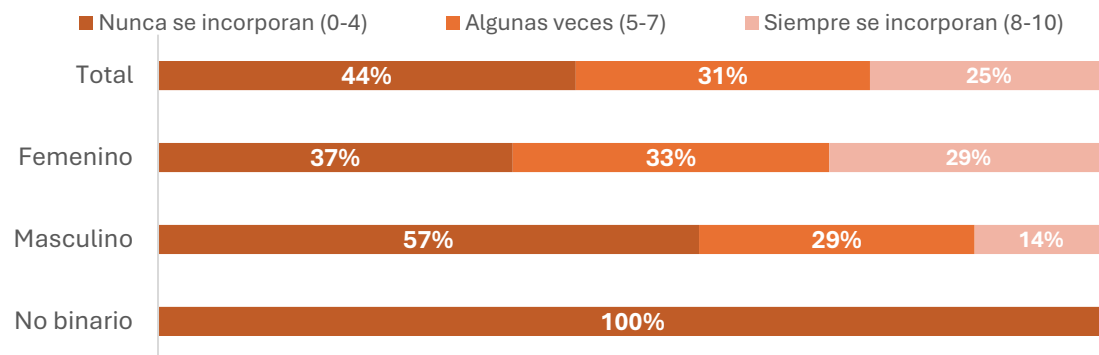


Gráfico 73: Inclusión de actuaciones específicas de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.

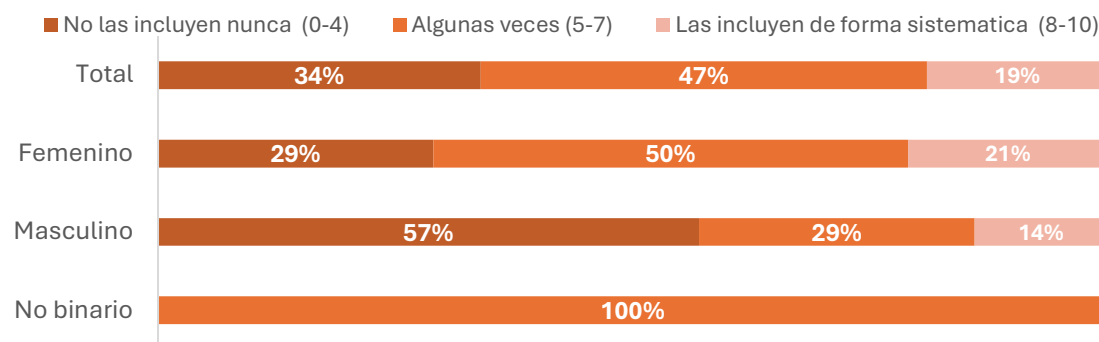
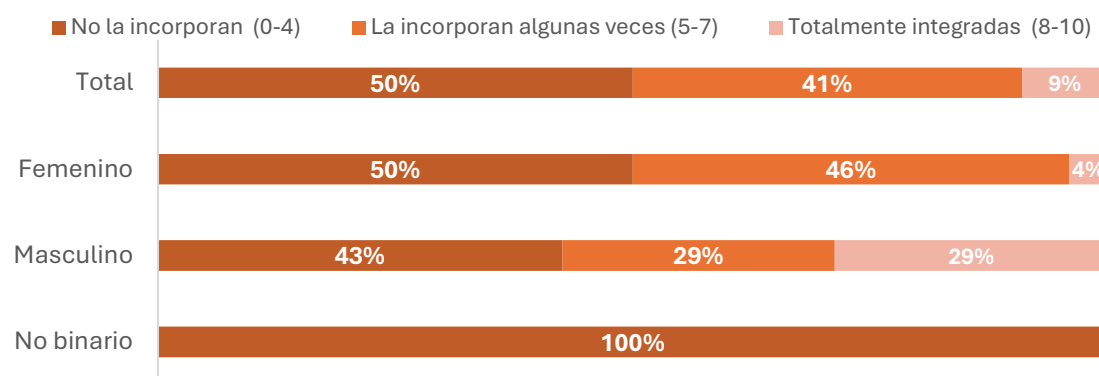
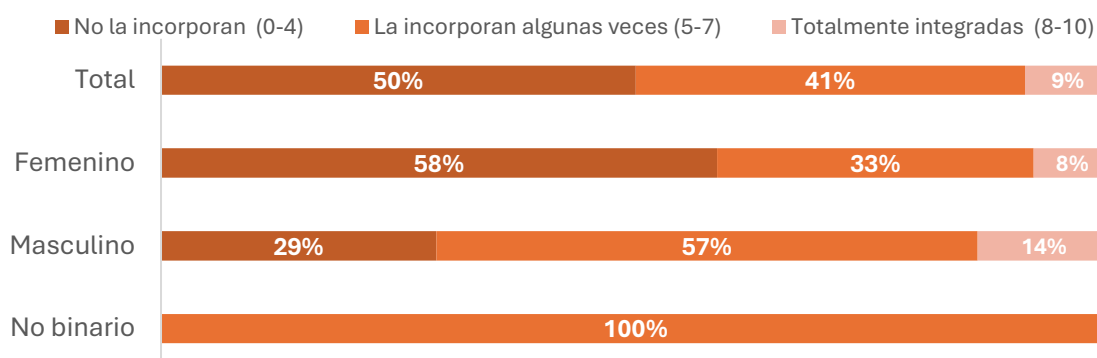


Gráfico 74: Integración de indicadores desagregados por sexo en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.



En definitiva, la transversalidad de género no se refleja de manera efectiva en la memoria de objetivos.

Gráfico 75: Grado de inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en las memorias presupuestarias (de objetivos) según género.



4.2.3. Valoración general del informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos

6 mujeres y una persona no binaria han contestado que han realizado el informe de análisis desde la perspectiva de género. Dos personas comentan que lo han externalizado a una empresa especializada en igualdad.

Tabla 10: Propuestas de mejora para esta tarea según género. Respuestas literales

	Media
<i>¿Cómo de fácil te ha resultado cumplimentar el informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos?</i>	6
<i>¿Hasta qué punto son claras las instrucciones recibidas para elaborar el informe?</i>	6
<i>¿En qué medida consideras que el informe es útil para reflexionar y visibilizar los compromisos con la igualdad en los presupuestos?</i>	7
<i>41. ¿Crees que los datos e información disponibles para elaborar el informe son suficientes y reflejan adecuadamente las desigualdades entre mujeres y hombres?</i>	7

Escala de 1 a 10

Se considera una herramienta bastante fácil y clara de cumplimentar, siendo especialmente valorado su potencial para la reflexión y la visibilización en materia de igualdad.

Menos de un tercio de las personas que cumplimentan el informe ha recibido retroalimentación, aunque el 100 % considera importante recibirla. Casi la totalidad afirma saber que el informe se utiliza en el Parlamento durante el debate presupuestario.

4.2.4. Propuestas finales

Como fortaleza se destaca que las herramientas sirven para la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del proceso presupuestario, así como su capacidad para fomentar la reflexión, el análisis pausado y la visibilización de desigualdades. Se valora especialmente su utilidad para identificar mejoras en políticas como las órdenes de subvenciones, facilitar la asignación de recursos con enfoque inclusivo y fortalecer la transparencia mediante indicadores y mecanismos de seguimiento. Además, se reconoce que el proceso impulsa una mayor concienciación y participación del personal, y que su simple existencia ya supone un avance hacia presupuestos más igualitarios y efectivos.

Tabla 11: Aspectos que han funcionado bien en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (Fortalezas) respuestas literales

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Incorporar la perspectiva de género en todos los niveles de proceso presupuestario</i> - <i>Nos ha servido para hacer un análisis pausado.</i> - <i>El proceso de reflexión que conlleva</i> - <i>A mi personalmente me ha dado ideas para incorporar mejoras en las Órdenes de Subvenciones del Servicio en el que soy responsable.</i> - <i>Al realizar el diagnóstico facilita la comprensión de donde se encuentran las desigualdades</i> <i>Documentación recibida</i> - <i>La incorporación ha permitido que se reconozcan y visibilicen las desigualdades de género de manera más clara, lo cual facilita la asignación de recursos específicos para atender las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y grupos vulnerables. Además, la integración de indicadores de género y mecanismos de seguimiento ha fortalecido la transparencia y la evaluación de los resultados, asegurando que los presupuestos no solo sean inclusivos en teoría, sino también efectivos en la práctica</i> - <i>Considero que vincular la memoria explicativa de los objetivos, acciones e indicadores previstos alcanzar con el análisis de la perspectiva de género obliga a las personas responsables de las partidas a una reflexión también desde la perspectiva de género.</i>

<ul style="list-style-type: none"> - <i>La potencialidad de hacer visibles las actuaciones (específicas o no) y sus posibilidades</i> - <i>En nuestro caso, hasta ahora no lo hemos tenido en cuenta. Informamos como nuestra actividad (ayudas y subvenciones) puede llegar a afectar a las mujeres, pero no incorporamos con antelación la perspectiva de género, al informar tenemos en cuenta los datos desagregados por sexo y poco más</i> - <i>Yo creo que el punto fuerte es el propio proceso. Porque te obliga a reflexionar.</i> - <i>La implicación de la plantilla</i> - <i>La mera incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos es una fortaleza en sí misma</i>
Masculino
<i>Concienciación de la importancia de la perspectiva de genero</i>
No Binario
<i>Hace repensar las actuaciones de la Dirección</i>

Los tres aspectos más relevantes a priorizar para mejorar el proceso son: en primer lugar, la formación en perspectiva de género, ampliamente señalada como una necesidad clave para comprender y aplicar correctamente el enfoque, incluyendo asesoramiento individualizado, presentaciones claras y formación específica para todas las personas implicadas; en segundo lugar, el seguimiento y acompañamiento técnico, tanto en la aplicación del formulario como en su impacto real en el presupuesto, reforzado mediante el trabajo colaborativo, el apoyo del área de igualdad y una mayor visibilidad del valor del trabajo realizado; y en tercer lugar, la concienciación e implicación de todos los niveles, tanto técnicos como políticos, junto con mejoras concretas en las herramientas, como la simplificación del formato, el uso de ejemplos, la incorporación de datos históricos, la alineación con otros instrumentos de planificación, y el acceso a datos desagregados, con el fin de asegurar un compromiso real y sostenido con la igualdad de género.

Tabla 12: Tres aspectos a priorizarse para mejorar (Áreas de mejora)

Tres aspectos para mejorar (femenino)		
<i>Formación perspectiva de género</i>	<i>Acompañamiento</i>	<i>Calendario de cumplimentación (otra fecha)</i>
<i>Casos prácticos y ejemplos</i>	<i>Sencillez de la herramienta</i>	<i>Concienciación a todo los niveles técnico y político</i>
<i>Formación</i>	<i>Datos desagregados</i>	<i>Seguimiento</i>
<i>Implicación de las personas responsables</i>	<i>Reflejo del presupuesto</i>	<i>Formación</i>
<i>Mero trámite</i>	<i>Seguimiento</i>	<i>Fijar un porcentaje obligatorio</i>
Tres aspectos para mejorar (masculino)		
<i>Aclarar la pertinencia y relevancia de género</i>		
Tres aspectos para mejorar (no binario)		
<i>Mayores conocimientos</i>	<i>Más herramientas</i>	<i>Más tiempo de reflexión en equipo</i>

Tabla 13: propuesta concreta para mejorar las herramientas, el acompañamiento o el proceso en general (Propuestas generales) Respuestas literales

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - En EIKA no se pueden extraer los datos por sexo. Que se puedan extraer. - Respecto al formato del formulario PGen, se podría mejorar la plantilla de Word para tener un tipo de letra más uniforme y que no tengamos que estar arreglando el formato a mano para que quede limpio. - Formación específica, acompañamiento y trabajo colaborativo - Que las personas demandantes de la información conozcan las fuentes con las que contamos para poder responder - Lenguaje más claro con ejemplos, autocompletar con datos de años anteriores, relacionarlo con la evaluación anuales de los planes de igualdad departamentales y con las memorias presupuestarias - Más apoyo e información - Colaborar estrechamente con el área de igualdad para rellenar este formulario y otros y también realizar un diagnóstico de cómo está la situación - Grupos de trabajo colaborativo - Formación específica a todas las personas intervinientes - Considero que debería cumplimentarse en la misma fecha en la que se cumplimenta la memoria explicativa de los objetivos, acciones e indicadores previstos alcanzar - mejorar el apoyo al personal técnico que debe rellenar los documentos - Sin una formación, presentación de la herramienta, el porqué, etc. mal. - Más formación, asesoramiento personalizados y espacios de trabajo colaborativos. - Rellenar el formulario PGEN es laborioso y cuesta trabajarlo. En nuestro caso, cada técnico y técnica debería hacer un seguimiento de las acciones de su ámbito y eso no siempre es así. El fruto del trabajo realizado no se ve y a veces parece un trabajo en vano. - En colaboración. Por secciones - Constitución de la comisión encargada del plan de igualdad - Ni siquiera conozco que haya herramientas. Deberían darse a conocer.

Masculino
- <i>Formación y asesoramiento individualizado</i>

En resumen, las propuestas para facilitar la cumplimentación del formulario P25-GEN se centran principalmente en la necesidad de formación específica y presencial, preferiblemente personalizada por departamento y acompañada de asesoramiento individualizado. También se propone mejorar la herramienta mediante una versión más reducida del formulario, simplificando sus apartados, así como proporcionar guías prácticas con ejemplos concretos. Otras sugerencias incluyen asegurar una colaboración más estrecha con el área de igualdad, establecer espacios de trabajo conjunto, realizar reuniones mínimas de coordinación entre quienes manejan la información, y garantizar tiempo suficiente para su elaboración. Finalmente, se destaca la importancia del seguimiento y evaluación del uso del formulario año a año, evitando que se convierta en un trámite repetitivo sin impacto real.

Tabla 14: propuestas de mejora harías para facilitar la cumplimentación del formulario P25-GEN Respuestas literales

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Creo que debería haber una formación previa personalizada a cada departamento, por parte del técnico o técnica de igualdad.</i> - <i>Formación</i> - <i>Que las demandas fueran realistas con respecto a la información disponible</i> - <i>Deberían estar detectadas todas las actuaciones pertinentes y relevantes al género de todos los departamentos en una aplicación, en la que únicamente se indiquen los datos presupuestarios, ya que los análisis de impacto ya se han realizado previamente a través de otras herramientas (informes de impacto de género, estudios, informes, ..)</i> - <i>colaboración estrecha con el área de igualdad y tiempo suficiente para rellenarlo.</i> - <i>Creo que debería hacerse una versión más reducida de la ficha, aligerando sus apartados 1,2, 3 y 5.</i> - <i>Mínima reunión entre las personas que tienen la información para aportar al cuestionario (por un lado, para facilitar cumplimentación, pero también para que participen del porqué, reciban un feed-back y convertirse de verdad en herramineta evaluadora y facilitadora de avances).</i> - <i>ayuda al momento de cumplimentarlo</i> - <i>seguimiento, solicitud de valoración/evaluación del año anterior. A ver si lo dicho en el informe se ha realizado o no, en qué medida. Y, a ver si cada año se repite el formulario, sin ninguna novedad, poniendo todos los años los mismos montones de objetivos.</i> - <i>La formación es la clave. Pero no una guía, sino formación presencial. Si además tenemos asesoramiento personalizado o espacios de colaboración, mucho mejor.</i>
Masculino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Una formación específica relativa a la cumplimentación del formulario, de modo que no se trate solo de rellenarlo para cumplir el trámite y nada más.</i> - <i>Formación y asesoramiento individualizado</i>
No binario
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Guías prácticas con ejemplos</i>

Las reflexiones recogidas a modo de conclusión destacan la importancia de integrar la perspectiva de género desde el diseño de las políticas públicas y contar con herramientas objetivas y medibles para su seguimiento, como la incorporación del enfoque de género en sistemas como EIKA. Se valora positivamente el apoyo de personal técnico en igualdad, aunque también se señala que en muchos casos el formulario se percibe como una carga burocrática sin retorno ni participación real de quienes elaboran los presupuestos. Se advierte que a menudo se asigna esta tarea a personas recién incorporadas, sin el conocimiento suficiente del área, lo que limita la calidad del análisis. Además, se aprecia la simplificación del nuevo formulario frente al anterior, aunque se cuestiona la pertinencia de algunos apartados que generan confusión o no se ajustan a la realidad de todos los servicios.

Tabla 15: Otras reflexiones o comentarios Respuestas múltiples

Femenino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Creo que la clave está en: antes de diseñar cualquier política o ayuda hay que tener en cuenta la perspectiva de género. Y luego, para poder hacer el seguimiento de su cumplimiento, debemos tener herramientas objetivas y medibles. Por eso creo que se debe introducir el género en EIKA.</i> - <i>El apoyo de la persona técnica en igualdad es muy destacable. Ayuda mucho.</i> - <i>He rellenado siempre con seguimiento total de la técnica de igualdad. Y con ausencia total de seguimiento, participación, de personas que tienen la responsabilidad o han participado en la elaboración de la memoria presupuestaria. He sido simple recabadora de información: en que quede cumplimentado el impreso (dado que es una obligación). Un papel más de los 80.000 papeles a rellenar. No he apreciado que haya conllevado nada especial. Ni siquiera que sirva para difundir entre los integrantes del personal de área que existe esta PdeGen presupuestaria (conocimiento que seguro que todas las personas agradecen; sino no somos parte de nada).</i> - <i>Sí. En alguna ocasión se encarga a trabajadoras y trabajadores recién llegados este trabajo, que es el de rellenar el formulario, y creo que el requisito para cumplirlo debe ser una experiencia mínima en la Dirección o Servicio, con el fin de conocer bien su historia o visión general.</i>
Masculino
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Me parece que el nuevo formulario ha supuesto un importante avance respecto del que se utilizaba anteriormente en materia de simplificación, en cuanto que el anterior era demasiado complejo y precisaba de la obtención de datos numéricos en ocasiones muy difíciles de obtener.</i> <i>Aunque quizás no sea este el lugar adecuado para mencionarlo quisiera señalar que no entiendo porque el punto 4.1 del formulario habla de "listado de objetivos del programa gestionados por OTRAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO"</i>

4.3. Técnicas de igualdad

Entre los grupos de interés seleccionados, también se ha contado con la participación de las Técnicas de igualdad. Entre estas han participado 13 en los cuestionarios y 10 en los grupos de discusión.

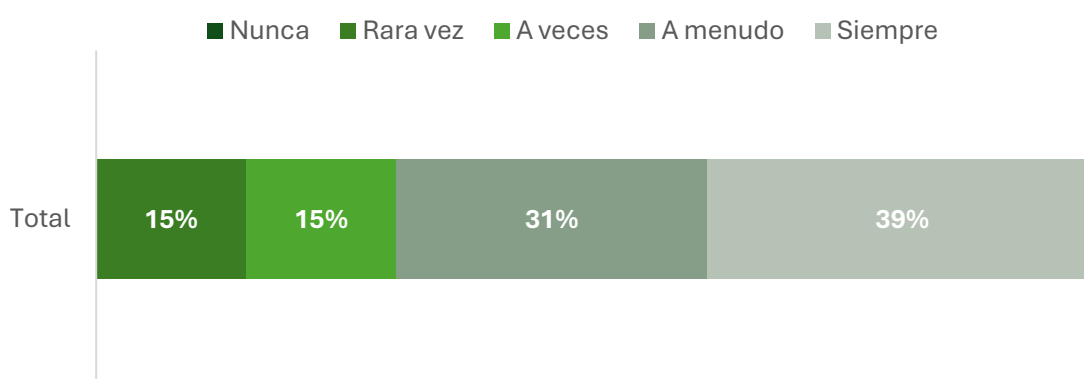
4.3.1. Perfil de la persona entrevistada

El total de las técnicas de igualdad son mujeres.

Atendiendo a la frecuencia en el asesoramiento que ofrecen las técnicas de igualdad a la hora de cumplimentar el cuestionario P-GEN, se observa que la práctica totalidad apoya y acompaña en la cumplimentación de los formularios.

Concretamente el 70% asesoran con una frecuencia alta al resto de personal técnico y/o cargos públicos es cada vez que cumplimentan el cuestionario. Por otro lado, el 30% afirma que en contadas ocasiones o nunca dan este tipo de asesoramiento debido a su corta experiencia en el departamento.

Gráfico 76: Asesoramiento ofrecido en la cumplimentación del formulario P-GEN.



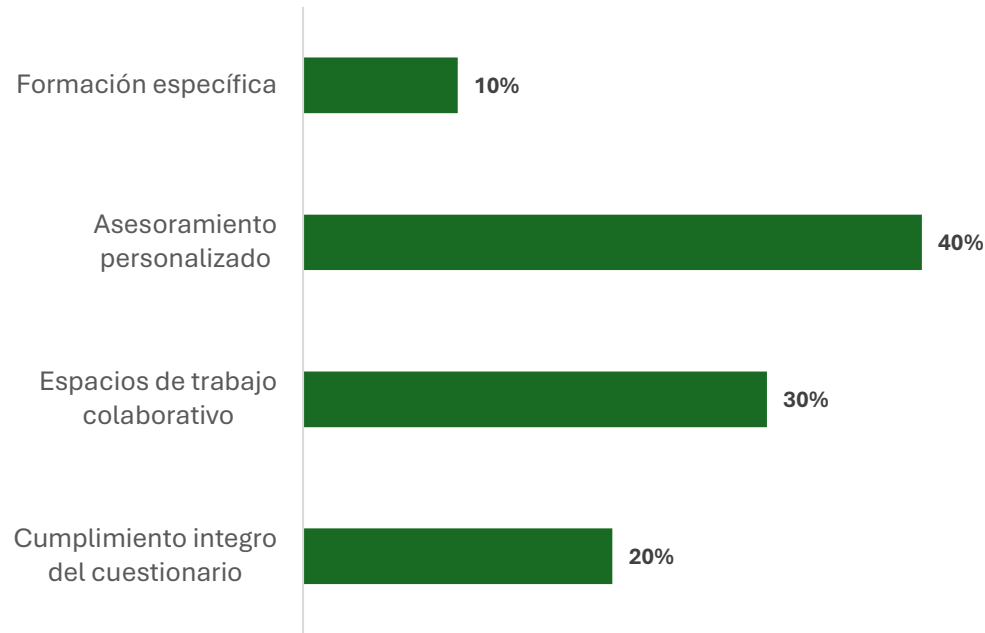
Además, el principal asesoramiento ofertado es el apoyo personalizado, atendiendo a las dudas individuales que pueden ir surgiendo a la hora de cumplimentar el formulario. En segundo lugar, aparece de forma destacada la creación de espacios colaborativos y en último lugar la formación específica. Llama la atención que, en una proporción considerable, las técnicas cumplimentan

íntegramente el formulario P-GEN. Esto concuerda con lo expresado por parte de los cargos públicos, quienes mencionan el apoyo de las técnicas de igualdad para la cumplimentación del formulario, y también el hecho de que son ellas muchas veces quienes lo cumplimentan.

Al mismo tiempo, no hay una opinión unánime en cuanto a la figura que debería cumplimentar el formulario. Se concluye que, por una parte, es más productivo el trabajo en colaboración, y por otra, se observa la necesaria de voluntad política y la de capacidad técnica.

En los grupos de discusión las técnicas de igualdad mencionan la importancia de las jefaturas de servicio. Por una parte, se menciona que, si las jefaturas de servicio muestran voluntad, la cumplimentación del formulario resulta más sencilla, mientras que, si no muestran voluntad, dificultan mucho el proceso.

Gráfico 77 Tipo de asesoramiento brindado para cumplimentar el formulario P-GEN.



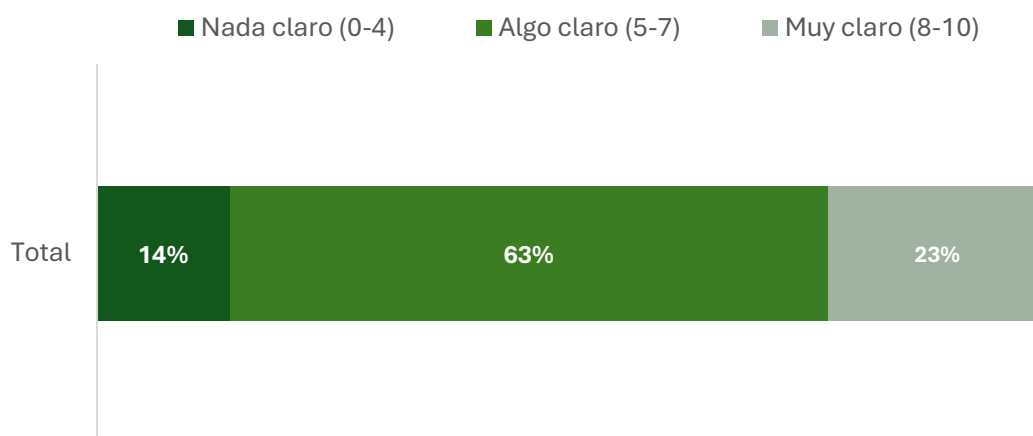
4.3.2. Valoración general del formulario P-GEN

General

En términos generales, las técnicas de igualdad consideran que tanto el formulario P-GEN y sus normas están escritas de manera clara, aunque se observa recorrido de mejora en este aspecto. De hecho, la media es un 5 y la mediana un 6.

Si se analizan los datos de quienes se posicionan de manera más clara, el 14% confiere las valoraciones menos destacadas; por la contra, únicamente el 23% de las técnicas de igualdad considera que el formulario y sus normas son muy claras.

Gráfico 78: Valoración de la claridad y comprensibilidad de P-GEN.



Entre las principales dificultades observadas por las técnicas de igualdad destacan las dificultades estructurales en la implementación del enfoque de género dentro de la planificación, el seguimiento y la evaluación de los programas presupuestarios. Se destaca la falta de formación específica para completar los formularios correctamente, así como la ausencia de recursos y apoyo institucional para mejorar este proceso; de hecho, el nivel de formación que requiere el formulario no es la capacitación de las personas o los perfiles de las personas responsables de hacerlo. [Al mismo tiempo, como se ha mencionado previamente, se propone identificar bien a la persona responsable de P-GEN y ofrecerle una formación específica. También se señala la importancia de que la persona que es responsable del formulario se identifique de alguna manera, por ejemplo, a través de la firma del documento.](#)

Además, el cuestionario se percibe más como un trámite burocrático que como una herramienta de reflexión y mejora de políticas, lo que limita su efectividad. La desconexión entre la planificación y la presupuestación, la alta rotación del personal y la falta de integración estratégica del presupuesto son obstáculos adicionales. Asimismo, se observa una falta de coordinación entre departamentos lo que dificulta la aplicación efectiva de la perspectiva de género. También se pone de manifiesto, que la responsabilidad de la cumplimentación recae en personas sin acceso completo a la información o sin suficiente formación, lo que, sumado a plazos inadecuados, genera un proceso superficial y poco eficaz.

Tabla 16: Principales dificultades al cumplimentar el formulario P-GEN. Respuestas literales

- *Creo que las dificultades derivan de cada propio programa más que del formulario en sí. Hay Direcciones que cumplimentan como algo rutinario, automático y que conlleve el mínimo esfuerzo; y otras que tienen más voluntad. A esto hay que añadir que en muchos de los casos la persona que rellena el formulario cambia de año a año y a veces acaba de incorporarse.*
- *Relevancia al género y población objetivo.*
- *Entender para qué se hace; la no conexión directa entre el análisis de los colectivos, el diagnóstico y el cuadro de las acciones; la complejidad/profundidad del diagnóstico y su falta de conexión directa con el cuadro de actuaciones; la falta de conexión directa entre las acciones y las partidas presupuestarias.*
- *El formulario presenta conceptos que resultan difíciles de vincular con el análisis requerido de las memorias presupuestarias puesto que el personal encargado de cumplimentarlo no tiene, en la mayoría de los casos, formación en la materia.*
- *Se solicitan numerosos datos que, en muchas ocasiones, no están disponibles, a pesar de ser conscientes de su importancia para el análisis.*
- *La alta rotación de personal dificulta la consolidación del conocimiento necesario para manejar el cuestionario.*
- *Dado que la persona encargada de completar el cuestionario no suele ser la responsable directa del programa, el acceso a la información económica se ve limitado hasta el último momento del plazo de entrega.*
- *No existe una conexión efectiva entre la planificación y la presupuestación real de los programas.*
- *El proceso de presupuestación no está integrado como un componente estratégico dentro del análisis de los programas.*

- *Falta de compromiso e impulso político, falta de tiempo para la cumplimentación, falta de formación, quien cumplimenta es personal administrativo o técnico en muchos casos*
- *La transversalidad y por tanto el trabajo en coordinación con las áreas encargadas de los presupuestos. Es decir, integrar la perspectiva de género desde el principio, desde el momento en el que se proponen los presupuestos y las actuaciones a desarrollar. Normalmente el PGEN se desarrolla a posteriori.*
- *La falta de información para cumplimentar el formulario por parte de quien tiene que hacerlo, de los servicios correspondientes*
- *Las personas responsables de cumplimentar el formulario no entienden bien lo que tienen que hacer. Se rellena para cumplir expediente sin reflexionar en profundidad el por qué y para qué se hace.*
- *La primera la falta de tiempo. Hay que poner en marcha el procedimiento muy rápido. El segundo escollo es mi propio desconocimiento de los programas presupuestarios. Creo que necesito más formación para el análisis, para poder explicarlo mejor yo misma a mis compañeros y compañeras. La tercera dificultad son las "malas" inercias clavadas por delante.*
- *Para cumplimentar correctamente el cuestionario debes tener un alto nivel de formación en materia de igualdad. No es el caso de las personas responsables de los programas. Y ni por parte del Departamento de Economía y Finanzas ni por parte de Emakunde se destinan recursos (formación) para la correcta cumplimentación de los cuestionarios. Por ejemplo, formando a los cargos.*
- *No son instrumentos que permitan reflexionar, sino que se cumplimentan como meros trámites administrativos. Se convierten en burocracia y no sirven para repensar políticas.*
El programa de memorias se hace por un lado y los números por otro. Con el paso de los años, las memorias no responden a la realidad de lo que se hace.
- *No hay un proceso de planificación real en los presupuestos y así no es posible incorporar la perspectiva de género, porque no hay planificación ni fiscalidad.*
En los cuestionarios se solicitan datos de la POBLACIÓN AFECTADA PRINCIPALMENTE POR EL PROGRAMA. No hay estudios previos ni procesos de reflexión sobre las necesidades de las personas destinatarias de los programas. Los presupuestos se hacen sin tener en cuenta las brechas de género menos que las necesidades de la población. No existen datos que nos permitan realizar el análisis de género desde una perspectiva interseccional. Y pedir esos datos una y otra vez no es nada si no se ponen los medios para realizar esos estudios.
No está claro si a nivel político o técnico hay que rellenar el cuestionario. No se firma y habría que firmar para darle importancia y que quien cumpla se haga cargo.

Solicitar el asesoramiento de la técnica de igualdad para cumplimentar los cuestionarios y recibir sus aportaciones es voluntario. Esto genera conflictos técnico-políticos.

Que un proyecto, subvención, contrato... establezca que tiene perspectiva de género, quede en manos de quien rellene el cuestionario. Se tiende a creer que todo se hace con perspectiva de género y cuando la técnica de igualdad declara que esto es falso, no tiene legitimidad ni capacidad para cambiar el cuestionario.

- *Es una propuesta demasiado compleja para la situación real en la que se encuentra: no hay una reflexión real ni plazos para poder hacerlo; los plazos para elaborar el informe y el PG y la situación que recibimos de las direcciones sobre los plazos que tienen no son los adecuados. Existe una gran diferencia en la teoría de cómo habría que hacer el proceso y en la realidad qué se hace y quién lo hace (lo que también influye en la PGen). A menudo las personas que la ocupan conocen un pequeño ámbito, pero no tienen información sobre la memoria para la reflexión y mucho menos para la toma de decisiones que se pide.*
- *Conocer con exactitud la información que se solicita, ya que en el departamento las personas responsables de presupuestos no saben cómo cumplimentarla y son ellos o ellas las personas "expertas".*
- *Falta de coordinación entre algunas direcciones. Por otra parte, ceder toda la responsabilidad al personal técnico, es decir, que sean los no responsables del programa los que tengan que rellenar el formulario.*

Tabla 17: Observaciones relativas a las principales dificultades al cumplimentar el formulario P-GEN. Respuestas literales

- *En el formulario se pregunta sobre lo que planificas con perspectiva de género, pero realmente el momento de elaboración del presupuesto es una declaración de intenciones, las acciones aún no están planificadas en ese momento salvo que sean continuación de años anteriores.*
- *Iniciar antes el procedimiento de análisis presupuestario y explicar a las técnicas de igualdad las fichas p-gen e impartir una o más formaciones a lo largo del año al respecto.*
- *El proceso de diseño de los presupuestos está pendiente. Esto es básico, de lo contrario no podemos incorporar la perspectiva de género.*
Acción formativa a mandos y jefes de servicio
Crear espacios de reflexión en torno a cada programa a lo largo del año.
El apartado de cumplimiento normativo no sirve para una reflexión real. Habría que suprimirlo.

Quitaría el apartado 5.2.

Quitaría 4.4.7.

Se deberían firmar cuestionarios (responsables del programa)

Debería ser obligatorio y no facultativo incluir las aportaciones de la unidad de igualdad

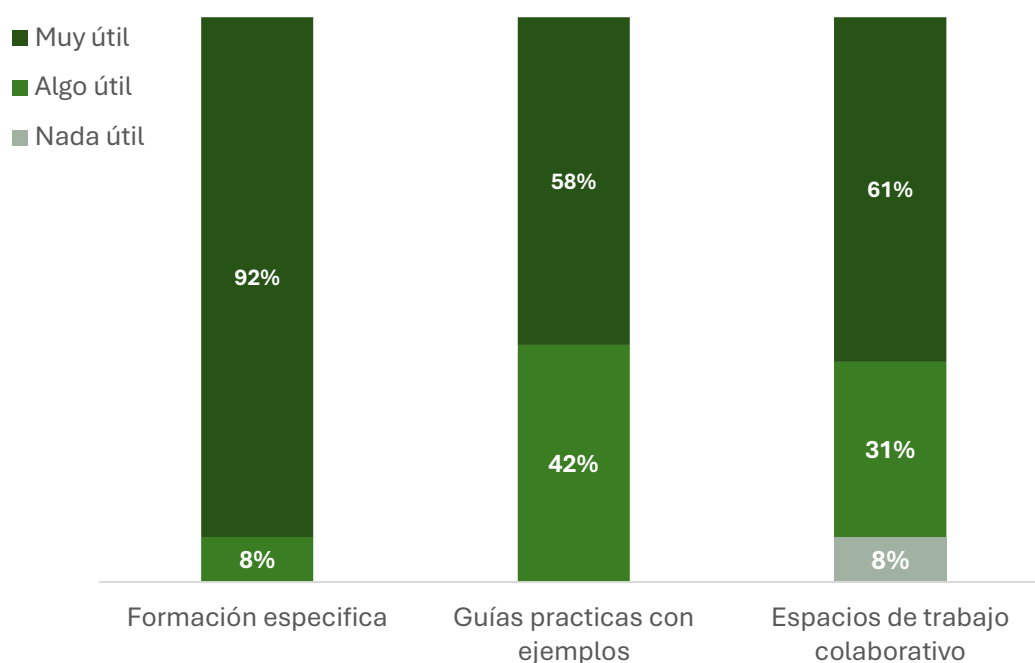
- ** Simplificar el PG. Yo dejaría el instrumento con el punto 4.4 (y la pertinencia y la relevancia tal vez al principio). O pensar en una fórmula sencilla a una realidad muy adaptada.*
 - * Trabajar las responsabilidades políticas del proceso. En el proceso presupuestario al de PG no se le da importancia desde las direcciones. Debería haber habido reuniones/grupo de trabajo político o algo para derivar la responsabilidad del impulso a la dirección.*
 - * Valorar la necesidad del informe departamental. Si la responsabilidad es de las personas responsables de los programas presupuestarios, pero sobre todo si lo que tiene valor está en el informe que se hace en la dirección de servicios (UAI) muchas veces se da una contradicción de responsabilidades en la práctica.*
- *Formación*
- *Yo creo que ya saben rellenar el formulario, lo hacen de forma sistemática. El problema es cómo se refleja esa reflexión en los presupuestos.*

Analizando los distintos aspectos que se tienen en cuenta a la hora de ofrecer asesoramiento para rellenar el formulario P-GEN, se observa que la “Formación específica” se percibe de gran utilidad de manera generalizada, de hecho, la práctica totalidad de las valoraciones se ubican entre algo y muy útil. Este aspecto junto con los “Guías con ejemplos” se convierten en las herramientas o aspectos más útiles en el momento de ofrecer asesoramiento o al cumplimentar el formulario.

Por otro lado, las “Espacios colaborativos” también se consideran útiles, siendo ligeramente inferior la valoración que se hace de esta herramienta, en comparación con la formación específica. *Al mismo tiempo, las técnicas mencionan en los grupos de discusión las singularidades de cada uno de los departamentos y que, por lo tanto, los espacios colaborativos podrían ser más enriquecedores en algunos que en otros. En los casos en los que hay más de una dirección con más de un programa, se expresa que la redacción del formulario de manera colectiva facilitaría mucho su cumplimentación.*

En términos generales, todos los aspectos valorados se consideran de utilidad a la hora de rellenar el formulario P-GEN u ofrecer asesoramiento a la hora de hacerlo. Estos resultados van en consonancia con lo mencionado en los grupos de discusión, ya que las técnicas de igualdad señalan la importancia de *conocer, formar, entender e incorporar* para cumplimentar adecuadamente los formularios y que estos sean una herramienta eficaz. A su vez, se señala la importancia de la voluntad política con el apoyo técnico especializado.

Gráfico 79: Grado de utilidad de “formación específica” para cumplimentar el formulario según género.



Se observa una percepción general de que el formulario P-GEN, aunque pertinente, no cumple su función como herramienta de planificación, seguimiento y evaluación. La falta de un sistema sólido en la administración para integrar la planificación presupuestaria con la perspectiva de género genera una desconexión entre las acciones y el presupuesto asignado, lo que impide la adaptación a las necesidades detectadas.

También se destaca que su cumplimentación se hace de manera rutinaria o como mero trámite, sin reflexión estratégica. Al mismo tiempo expresan que se trata de un tema político que muchas veces acaba en una responsabilidad técnica.

Las técnicas de igualdad son conscientes de que, con el impulso político adecuado y una mejora en la formación para su uso, el formulario podría convertirse en una herramienta útil para la planificación; sin embargo, tal y como se realiza actualmente, su impacto se percibe limitado, y que no garantiza una integración efectiva de la perspectiva de género ni permite un análisis profundo para la toma de decisiones.

A este respecto, las técnicas de igualdad expresan la necesidad de empezar con el proceso en enero, con el diagnóstico y la identificación de las personas responsables del formulario, y así poder contar en junio con una herramienta reflexionada que dé pautas para plantear actuaciones. Es decir, refieren la necesidad de cambiar el procedimiento.

Tabla 18: Evaluación del uso del formulario P-GEN como herramienta de planificación, seguimiento y evaluación desde la perspectiva de género. Respuestas literales

-	<i>Útil</i>
-	<i>Muy poco útil. Luego sólo se tienen en cuenta algunas acciones con importe económico</i>
-	<i>Para mí no es una herramienta de planificación, es un momento válido para una reflexión estratégica. Es el momento en el que se nombran las grandes actuaciones pero no se diseñan en ese momento. Se diseñan posteriormente. (A modo de ejemplo, se dice que va a haber una convocatoria de subvenciones dirigida a tal público y con tal objeto, pero hasta el momento en que se diseña la convocatoria concreta no se sabe hasta qué grado se incorporará la perspectiva de género)</i>
-	<i>Aunque el formulario P-GEN tiene un enfoque pertinente y necesario, su impacto se ve limitado por las dificultades antes señaladas (dificultades operativas y de formación). Sería recomendable simplificar su estructura, fortalecer la formación del personal, y asegurar una mayor integración entre planificación, presupuestación y análisis con enfoque de género.</i>
-	<i>En la practica no funciona como herramienta de planificación, seguimiento y evaluación. Las personas lo cumplimentan como mero trámite, en muchos casos copiando el del año anterior</i>
-	<i>No muy efectivo</i>
-	<i>No he hecho ninguna de esas actuaciones, planificación ni seguimiento ni evaluación. por la experiencia que tengo me limito a cumplimentar anualmente lo solicitado y no planifico, ni hago seguimiento ni evaluación.</i>
-	<i>Creo que es una herramienta muy útil, pero hay que enseñar a utilizarla.</i>
-	<i>Mi departamento era muy grande el año pasado y las fichas P-GEN no me han ayudado tanto como esperaba a la hora de elaborar el informe.</i>
-	<i>Desde mi punto de vista (como he señalado anteriormente), no sirve ni para planificar ni para evaluar. De hecho, en el Gobierno Vasco no existe una sistemática de diseño y planificación presupuestaria. No hay datos de la población receptora ni se planifica en función de sus necesidades. Muchas veces se repiten las mismas actuaciones sin repensarlo. Además, los plazos exigidos no permiten adaptarse a la realidad. Dinero en el último momento.</i>

- *Como se hace ahora no es un instrumento de planificación y tampoco de seguimiento y evaluación. El punto 4.4 puede ser útil para planificar con el impulso político y los tiempos necesarios.*
- *En teoría, acertada; en la práctica, escasa. No se le presta demasiada atención.*
- *Como he dicho antes, creo que falta saber cómo incorporar esa información a los presupuestos.*

Las propuestas de mejora que realizan las técnicas de igualdad se centran en tres áreas principales: simplificación del formulario, fortalecimiento de la formación y mejora de la integración en la planificación presupuestaria. Reducir la complejidad del formulario eliminando secciones que dificultan su cumplimentación y enfocándolo en acciones concretas. También se menciona la necesidad de capacitar a todas las personas responsables de cumplimentar el cuestionario y ofrecer materiales de apoyo, formación periódica y espacios comunes o de consulta.

Tabla 19: Propuestas de mejora harías para la herramienta y el acompañamiento en el proceso de cumplimentación del formulario. *Respuestas literales*

<i>Además de las normas técnicas, convendría disponer de algún material general para orientar a las personas que cumplimentan los formularios. Se podría también solicitar con antelación a todos los departamentos los nombres y cargos de la persona que cumplimentará los formularios, para, por un lado, que las personas encargadas tengan conocimiento y, por otro, para que las propias Direcciones tengan en cuenta que es un proceso de planificación, no un documento de word que copiar y pegar de año a año.</i>
<i>Asko sinplifikatzea tresna, prestakuntza parte hartzen duten guztientzat eta zuzendaritzetara igual bideratu hori antolatzeke ardura.</i>
<i>Berdintasun teknikariei baita aurrekontuen arduradunei prestakuntza egokia ematea, ondo uler dezagun zeregina.</i>
<i>Dejar sólo la parte final (acciones positivas, acciones que aparecen en las memorias, otras)</i>
<i>"Emakundek eta Ekonomia eta Ogasunak gidatutako prozesu bat egon behar da, urte osoan lan egiteko aurrekontuen genero azterketan.</i>
<i>Aurrekontuak planifikatzeko sistema bat diseinatu behar da Eusko Jaurlaritzan.</i>
<i>Aurrekontu-memoriak egiteko modua aldatu behar da, egiten denaren errealitateari eta herritarren beharrei erantzuteko.</i>
<i>Programen biztanleria hartzaileen azterketa zehatza behar da (ahal bada inkuspegi intersektzional batetik).</i>

<i>Hausnarketarako diziplinarteko espazioak antolatu behar dira (berdintasun-teknikariak, zerbitzuburuak, programen arduradunak)."</i>
<i>En el acompañamiento más formación práctica con actuaciones concretas. En el formulario centrarse más en el cuadro de las actuaciones y que haya que hacer un trabajo más concreto con algunas de ellas. No tener que repetir el diagnóstico año tras año.</i>
<i>Ez dakit, nola txertatuko duten genero ikuspegia partida bakoitzean...</i>
<i>Formación para su cumplimentación</i>
<i>Hacer pedagogía e implicar a las unidades responsables de presupuestos, es decir, que sean conscientes de que la responsabilidad es suya, y pueden/deben contar con la unidad administrativa de igualdad para llevarlo a cabo de la manera más satisfactoria posible (coordinarse, contar con la técnica de igualdad desde el principio e integrar la perspectiva de género desde el inicio).</i>
<i>Las señaladas en el punto 3 me parecen acertadas, sobre todo espacios de trabajo colaborativo, pero no únicamente participadas de técnicas de igualdad sino de aquellas personas que son o deben serlo de cumplimentar dichos formularios: las y los técnicos de los distintos servicios y las y los responsables.</i>
<p><i>Propuestas de mejora para la herramienta P-GEN:</i></p> <p><i>1. Simplificación del lenguaje y estructura del formulario:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Redactar las preguntas o información solicitada con un lenguaje más claro y accesible.</i> <i>- Adaptar el formulario a los tiempos y procesos reales de planificación y presupuestación.</i> <i>- Facilitar el uso plataformas de gestión presupuestaria y planificación.</i> <p><i>2. Propuestas de mejora para el acompañamiento en el proceso:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Ofrecer formaciones periódicas, presenciales / virtuales, adaptadas a distintos niveles de conocimiento.</i> <i>- Elaborar guías prácticas / materiales de apoyo prácticos / vídeos que expliquen cada sección del formulario.</i> <i>- Crear un glosario de términos clave con enfoque de género.</i> <i>- Establecer canales de consulta directa (correo, chat, ...) para resolver dudas durante la cumplimentación.</i> <i>- Fomentar la colaboración entre las áreas responsables del programa y las unidades de igualdad.</i>
<i>- Simplificar el formulario (quitar toda la parte de aportación de datos), y reducirlo a cumplimentar el cuadro y preguntas posteriores del 4.4</i>
<i>- Tresna sinplifikatzea. Ez dakit posible litzatekeen garbiagoa egitea. Epeak luzatzea.</i>

Sobre el *feed back* si bien es crucial para las técnicas de igualdad se ha observado en los focus groups que no se lleva a la práctica. [Esto concuerda con las opiniones](#)

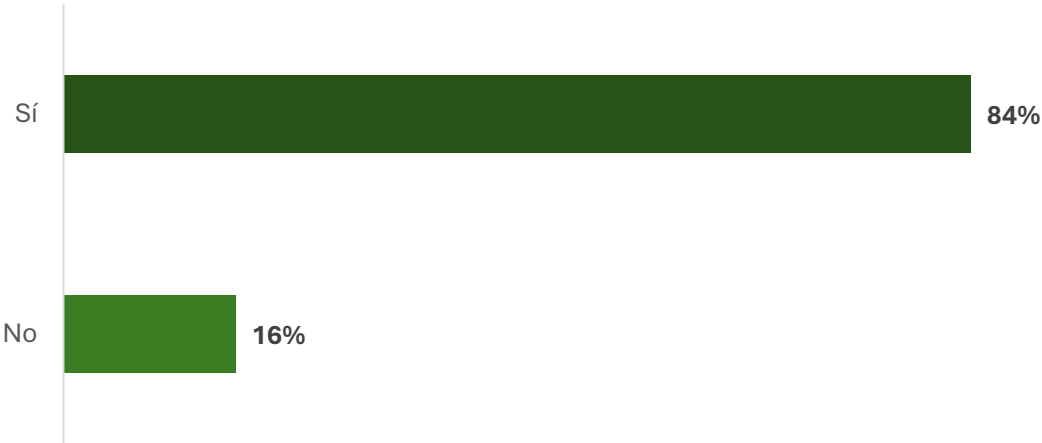
de los cargos públicos, y las personas responsables de los entes, quienes señalaron la importancia de una respuesta por parte del departamento de Hacienda y Finanzas sobre el uso y la adecuación del formulario.

Gráfico 80: Retroalimentación o respuesta sobre el formulario una vez entregado.



Aun recibiendo o no una respuesta tras cumplimentar el formulario P-GEN, la práctica totalidad de las técnicas de igualdad considera importante que se les haga una devolución sobre el formulario, concretamente el 84% de ellas así lo considera.

Gráfico 81: Importancia de recibir retroalimentación o respuesta sobre el formulario una vez entregado.



Asimismo, el conocimiento de que la información recogida en el formulario se tiene en cuenta y sirve en el proceso de aprobación de los presupuestos en el Parlamento Vasco es prácticamente universal entre las técnicas de igualdad. Por lo que se puede llegar a entender que este grupo considera pertinente y conoce el alcance e impacto que tiene la correcta cumplimentación del formulario P-GEN.

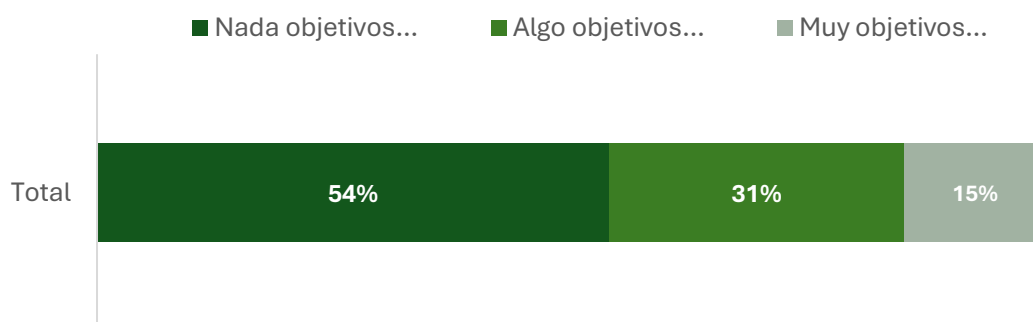
Gráfico 82: Conocimiento de que la información recogida en el formulario se tiene en cuenta en el proceso de aprobación de los presupuestos en el Parlamento Vasco.



Pertinencia y relevancia de género

Existe división de opiniones en cuanto a la adecuación de los criterios utilizados para valorar la pertinencia y relevancia de género en las actuaciones. Para la mitad las técnicas los criterios no son nada objetivos, [cuestión relacionada con el margen de mejora que tienen las personas responsables para formarse en perspectiva de género tal y como se ha comentado en los grupos.](#)

Gráfico 83: Adecuación de los criterios utilizados para valorar la pertinencia y relevancia en las actuaciones.



Las observaciones relativas a la adecuación de los criterios utilizados para valorar la pertinencia y relevancia de género en las actuaciones ponen de manifiesto una serie de retos en la aplicación de los criterios del formulario. En primer lugar, se menciona que quienes completan los formularios no suelen leer ni seguir los criterios establecidos, lo que afecta a la calidad de la información recogida. Además, es de destacar que la interpretación del enfoque de género varía, ya que hay quienes consideran que una política incluye la perspectiva de género por estar dirigida a mujeres y hombres, sin analizar las desigualdades estructurales. También se pone de manifiesto que los criterios actuales no abarcan todas las posibles intervenciones, lo que sugiere una revisión y ampliación de los mismos.

Por otro lado, algunas opiniones indican que la utilidad de los criterios depende de cada departamento, y en ciertos casos se han introducido y aplicado mejoras en el formulario. Se propone afinar los criterios mediante ejemplos prácticos y orientados al sector o departamento, para facilitar su aplicación y comprensión; aunque la capacitación y formación sigue siendo el principal reto observado en este sentido, y pone de manifiesto que la problemática no reside únicamente en los criterios establecidos sino en el conocimiento de los programas o de cómo incluir la perspectiva de género en ellos.

Tabla 20: Observaciones relativas a adecuación de los criterios utilizados para valorar la pertinencia y relevancia en las actuaciones. Respuestas

-	Me parecen adecuados porque inciden en si afectan a personas y al acceso o distribución de los recursos.
-	Sería recomendable afinar los criterios, incorporando ejemplos prácticos, orientaciones sectoriales y herramientas de apoyo que faciliten su valoración.
-	El personal técnico que cumple los P-G en las direcciones no entiende bien los criterios, por lo que no puedo decir que los criterios sean totalmente adecuados. Tal vez no sea tanto la falta de adecuación de los criterios, sino la falta de formación del personal técnico que rellenan las fichas y también la mía (exige conocer a fondo todos los programas para poder hacer correcciones). Por una u otra, se siguen los criterios con dificultad.
-	Las personas que rellenan los cuestionarios ni leen ni siguen los criterios. Sólo una persona experta en género tiene criterio para decidir si una actuación tiene o no

perspectiva de género.

En muchas ocasiones, el criterio de la técnica de igualdad no coincide con el de la persona responsable del programa. Muchas veces consideran que las políticas son neutras con respecto al género y que hacerlo para hombres y mujeres es una política de igualdad.

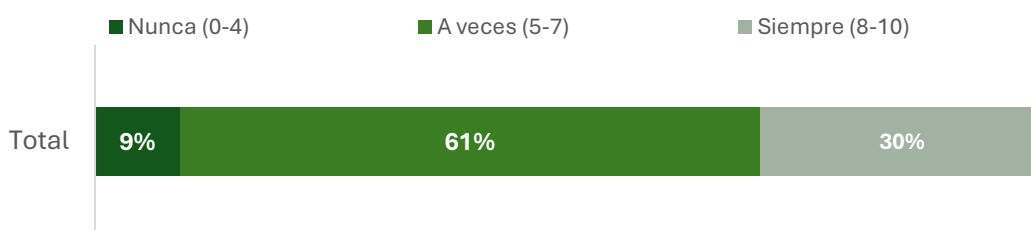
Los criterios no incluyen todo tipo de actuaciones posibles. Habría que hacer y trabajar más.

- En nuestro departamento hubo un tiempo en el que la información o reflexión fue útil y en alguna de las PGs hubo cambios. Ahora se mantiene, y al menos, eso no se pone en duda.
- Quizá son demasiado generales, es decir, la realidad de cada departamento es muy diferente.
- Creo que están bien.

Diagnóstico

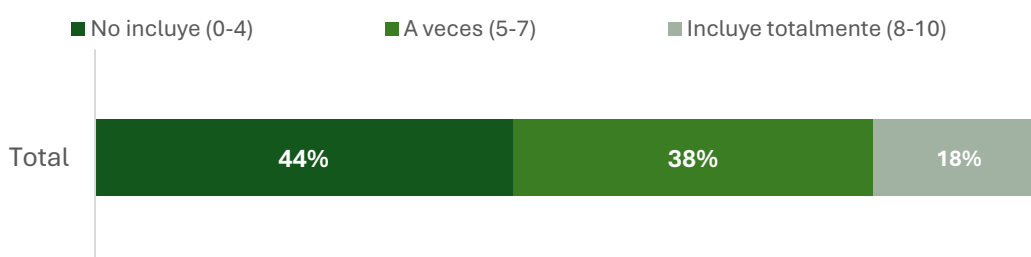
Analizando los datos de los que disponen las técnicas de igualdad para el diagnóstico, únicamente disponen de datos segregados por sexo en algunas ocasiones, así lo manifiesta 6 de cada 10.

Gráfico 84: Disposición de datos desagregados por sexo según género.



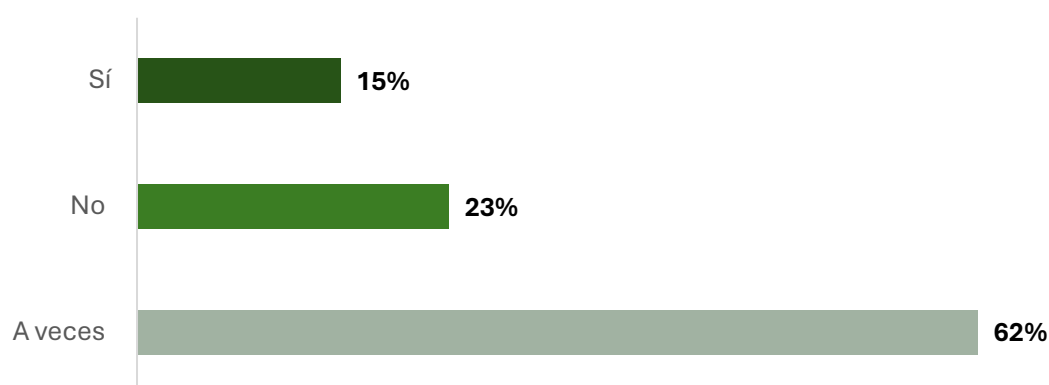
Lo que queda constatado, es que en el diagnóstico no se incluyen otras variables de interés que podrían facilitar el análisis interseccional y poder aplicar en los presupuestos una perspectiva de género interseccional. En este caso, la mayoría de las técnicas de igualdad consultadas confiere valoraciones inferiores al 6, siendo el 44% las que manifiestan que no se incluyen estas variables de interés en el diagnóstico.

Gráfico 85: Diagnóstico con otras variables de interés



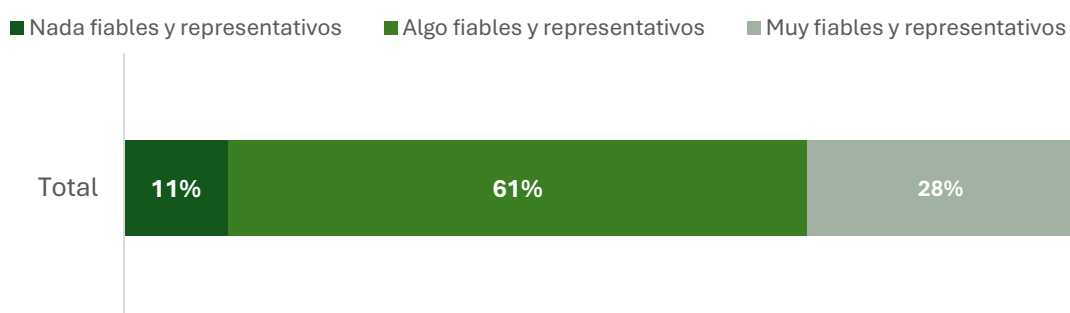
Cuando se profundiza en la ubicación o donde se pueden encontrar estos datos, la mayoría afirma que solo a veces sabe o conoce donde encontrarlos, concretamente el 62% de las técnicas de igualdad consultadas así lo manifiesta. Únicamente el 15% sabe exactamente dónde encontrar este tipo de información.

Gráfico 86: Conocimiento de fuentes de datos.



Aun así, aunque en términos generales los datos disponibles en el diagnóstico se consideren fiables y representativos en términos generales, una gran parte de las técnicas que ha respondido los considera insuficientes, 61% y 11% respectivamente.

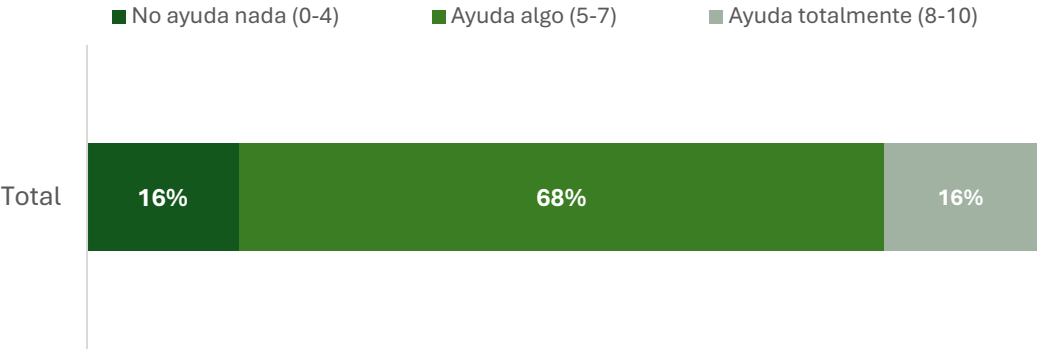
Gráfico 87: Suficiencia y corrección de los datos recogidos en el diagnóstico. P.20



Para el 16% de las técnicas de igualdad del Gobierno Vasco consultadas, el formulario P-GEN no ayuda a conocer en profundidad los colectivos a los que se dirigen las actuaciones concretas. La mayoría opina sin embargo que ayuda un

poco puesto que se cumplimenta como un mero trámite, y no como un instrumento que ayude a conocer en profundidad los colectivos a los que se dirigen las actuaciones, [opinión que se mantiene en los grupos de discusión, junto con la dificultad de acceso a datos desagregados.](#)

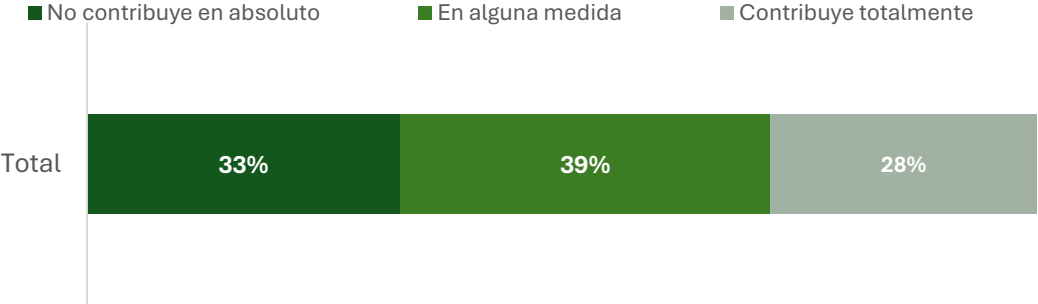
Gráfico 88: El formulario P-GEN ayuda a conocer en profundidad los colectivos a los que se dirigen las actuaciones concretas.



Partidas presupuestarias y memorias presupuestarias (de objetivos)

Cuando se analiza el uso del formulario P-GEN para planificar el gasto público desde la perspectiva de género, la mayoría de las técnicas de igualdad consideran que el formulario contribuye poco a la planificación, el 33% así lo manifiesta. También aparece un 39% que muestra una opinión más neutra al respecto.

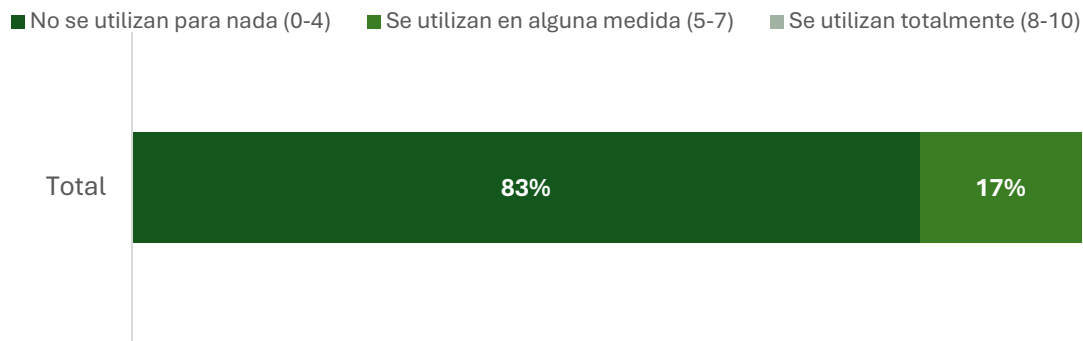
Gráfico 89: Nivel de acuerdo en la contribución del formulario P-GEN para planificar el gasto público desde la perspectiva de género.



Además, cuando se analiza el uso de los datos obtenidos en el diagnostico para aplicarlo en todas las fases de los presupuestos, la opinión generalizada de las

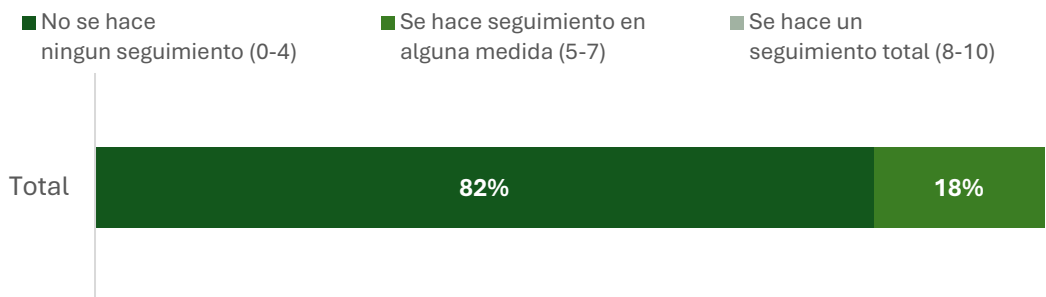
técnicas de igualdad es que los datos no tienen el alcance ni el uso deseado, por lo que la opinión es bastante crítica, 8 de cada 10 tiene esta opinión, de hecho, no se recogen puntuaciones superiores al 5.

Gráfico 90: Uso de los datos obtenidos en el diagnóstico para analizar los objetivos y los presupuestos en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación.



De la misma manera, tampoco se percibe que se haga un seguimiento de las acciones presupuestarias. En este caso el 82% de las técnicas de igualdad se muestran críticas y manifiestan que no se hace seguimiento. En este caso tampoco se recogen puntuaciones superiores al 5, por lo que la opinión crítica es bastante generalizada en cuanto al uso de los datos en el proceso y su seguimiento.

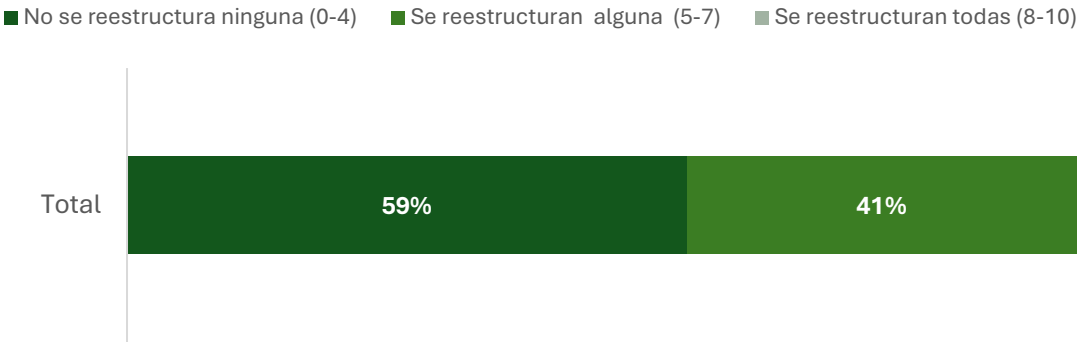
Gráfico 91: Seguimiento en el tiempo de los resultados de las asignaciones presupuestarias y su repercusión en las oportunidades socioeconómicas de las mujeres y de los hombres.



Profundizando en la reestructuración de las partidas en las que se ha observado o identificado situaciones discriminatorias existentes, las técnicas de igualdad

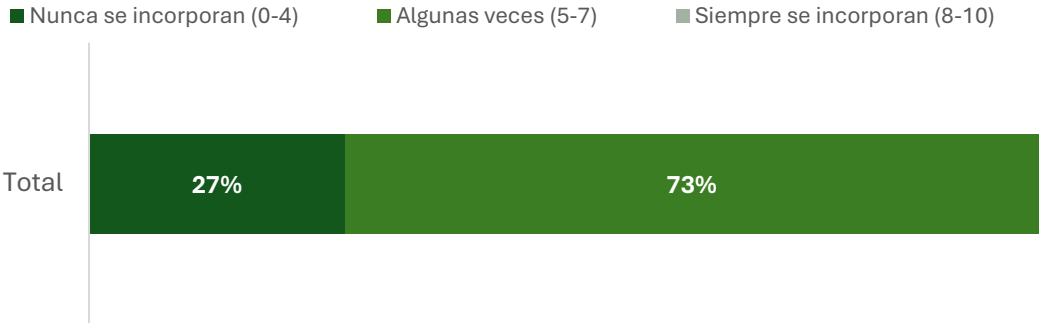
consultadas, muestran en términos generales opiniones más discretas, aun así, siguen teniendo una visión bastante crítica de estas cuestiones.

Gráfico 92: Reestructuración de las partidas cuyo impacto mantenga o aumente situaciones discriminatorias existentes.



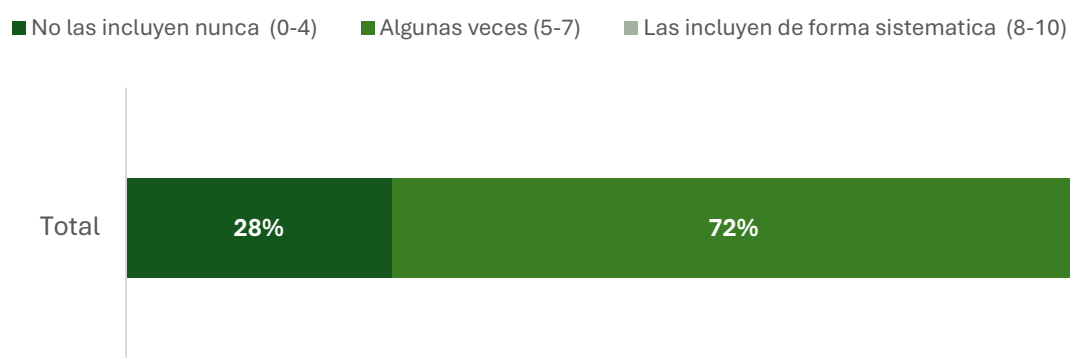
Analizando la incorporación de los objetivos de igualdad en las memorias presupuestarias de los departamentos, organismo autónomo o consorcios, en general las técnicas consultadas consideran que algunas veces se incluyen estos objetivos en las memorias presupuestarias, concretamente una amplia mayoría así lo considera aunque también se percibe recorrido de mejora ya que como se ha considerado [en los grupos todavía hay personas en los departamentos que no identifican la pertinencia y la relevancia de la igualdad en sus actividades.](#)

Gráfico 93: Incorporación de objetivos de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) de tu departamento, organismo autónomo o consorcio según género.



Respecto de las actuaciones específicas de igualdad en las memorias presupuestarias, la mayoría de las técnicas de igualdad consultadas considera que estas actuaciones están o se aplican en algunas ocasiones, frente al 28% que se muestran más críticas y consideran que no se incluyen nunca o muy pocas veces.

Gráfico 94: Inclusión de actuaciones específicas de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos).



En la misma línea, cuando se analiza las actuaciones con perspectiva de género en las memorias presupuestarias (de objetivos) un tercio considera que no se incorporan y la mayoría cree que se incorporan ocasionalmente. [Así, en los grupos de discusión se hacía referencia a la falta de coherencia entre las memorias, los presupuestos y el gasto de las partidas.](#)

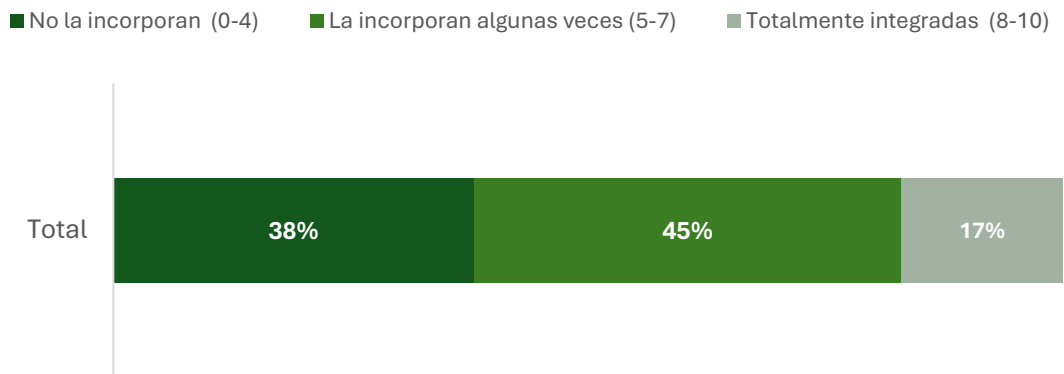
Gráfico 95: Grado de incorporación de actuaciones con perspectiva de género en las memorias presupuestarias (de objetivos)



En lo relativo a los indicadores desagregados por sexo en las memorias presupuestarias, los resultados son más positivos, pero en términos generales se

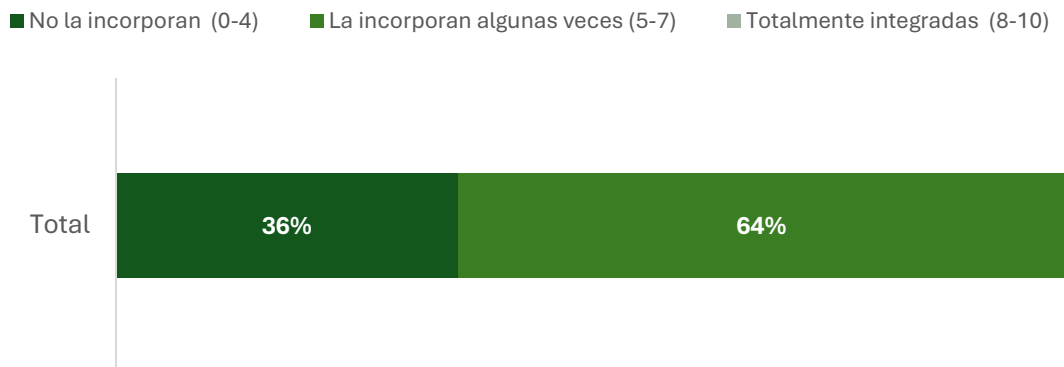
considera la incorporación de los indicadores desagregados por sexo es poco frecuente aún. Lo que apoya las opiniones señaladas por los cargos públicos, quienes hacían referencia a la necesidad de establecer indicadores y aplicarlos para conocer el desarrollo e impacto que están teniendo los presupuestos.

Gráfico 96: Incorporación de indicadores desagregados por sexo en las memorias presupuestarias (de objetivos).



Por otro lado, las técnicas de igualdad se muestran críticas con la integración que se hace de la perspectiva de género en las memorias presupuestarias. Entre las profesionales consultadas, la percepción general es que o bien solo se incorporan en algunas ocasiones o no se incorpora la perspectiva de género de forma transversal en las memorias presupuestarias (de objetivos).

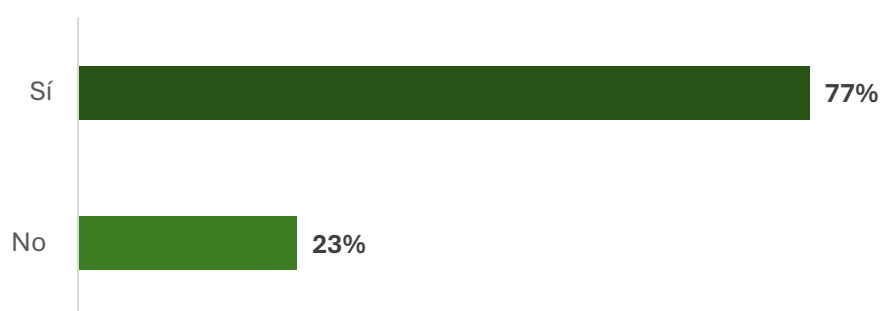
Gráfico 97: Grado de incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en las memorias presupuestarias (de objetivos).



4.3.3. Valoración general del informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos

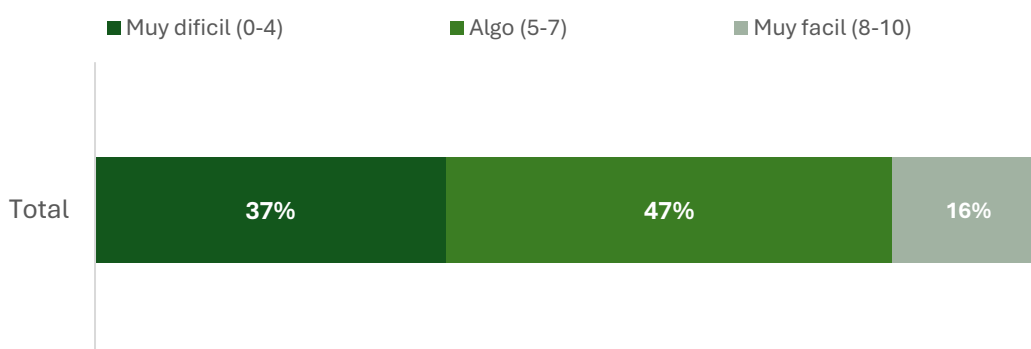
La práctica totalidad de las técnicas de igualdad consultadas ha elaborado un informe de análisis en el diseño de los presupuestos, concretamente el 77 % lo ha hecho frente al 23% que no.

Gráfico 98: Elaboración informe de análisis en el diseño de los presupuestos.



Respecto a los informes de análisis en la práctica, consideran que no son especialmente sencillos de elaborar. Se recogen opiniones que oscilan entre quienes lo consideran muy difícil y opiniones más intermedias.

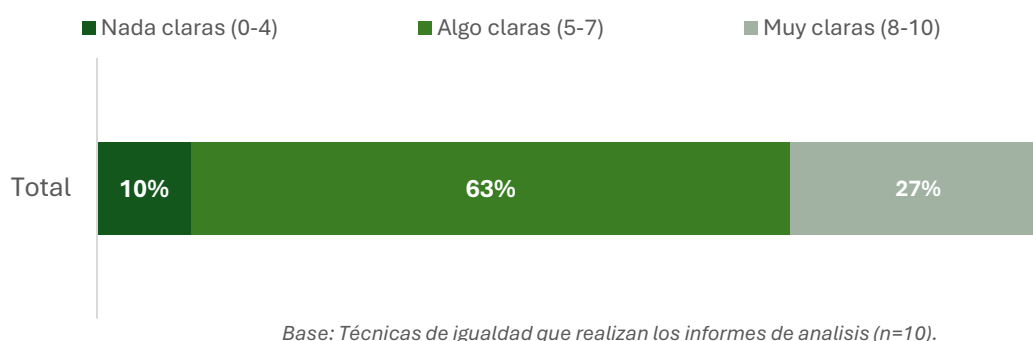
Gráfico 99: Facilidad de los informes de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos.



Base: Técnicas de igualdad que han realizado los informes de análisis (n=10).

Por otro lado, se considera que las instrucciones para elaborar los informes de análisis desde la perspectiva de género son claras. En este sentido el 63% de las técnicas de igualdad considera que son algo claras y el 27% muy claras.

Gráfico 100: Claridad de las instrucciones para elaborar los informes de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos.



Entre las técnicas de igualdad que han realizado o realizan informes de análisis, no existe consenso de la utilidad del informe para la reflexión y visibilización de los compromisos con la igualdad en los presupuestos. El 32% se muestra bastante crítica y considera que los informes no son de utilidad para la reflexión y visibilización. Por otro lado, casi la mitad tiene una opinión más neutral y considera que estos informes de análisis sí resultan de utilidad en cierta medida.

En los grupos de discusión también ha habido opiniones contrapuestas a este respecto, algunas opinaban que con el formulario sería suficiente, otras pensaban que el informe elaborado por las técnicas de igualdad es necesario por su visión cualificada para revisar la información de los formularios. A su vez, las técnicas perciben que superan sus competencias a la hora de tomar decisiones en la redacción del informe.

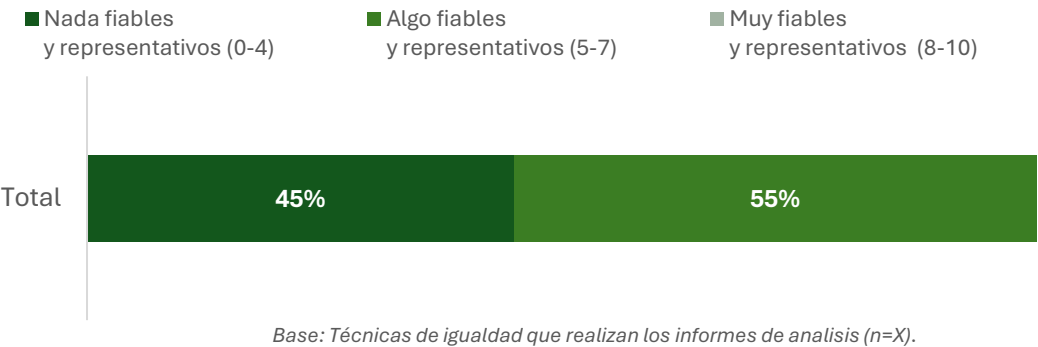
Gráfico 101: Utilidad del informe de para la reflexión y visibilización de los compromisos.



Asimismo, tampoco se percibe de manera muy clara que los datos utilizados para elaborar los informes de análisis sean suficientes. Las técnicas de igualdad

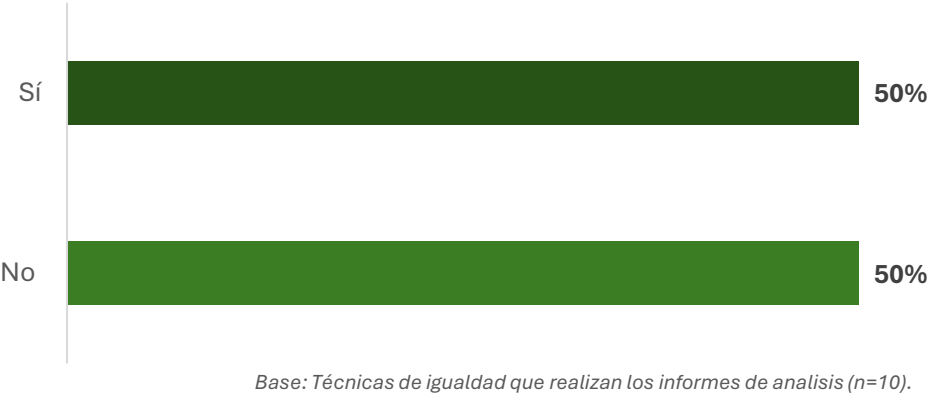
consultadas consideran en términos generales que los datos utilizados son poco representativos. Por otro parte, también se encuentra una parte de las técnicas de igualdad que considera que los datos utilizados, aun no siendo muy fiables y representativos arrojan cierta luz y claridad.

Gráfico 102: Suficiencia de los datos para elaborar el informe según género.



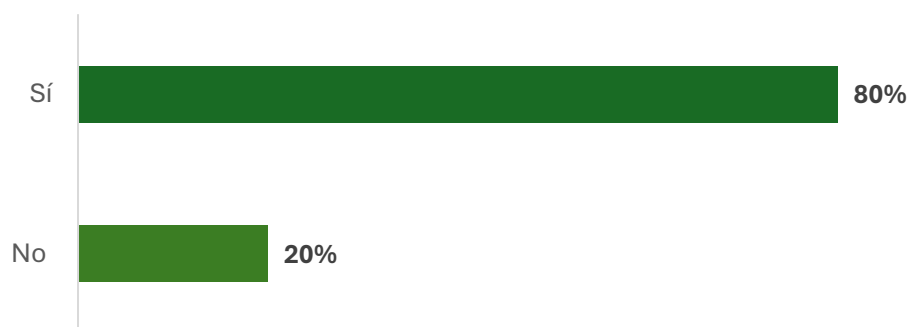
En la mitad de los casos, la mitad técnicas de igualdad reciben algún tipo de respuesta tras elaborar los informes una vez entregados.

Gráfico 103: Recepción de respuesta tras elaborar el informe según género.



Es importante destacar, que para la mayoría recibir una respuesta tras entregar los informes de análisis es importante, de hecho, el 80% de las técnicas que realizan estos informes así lo considera.

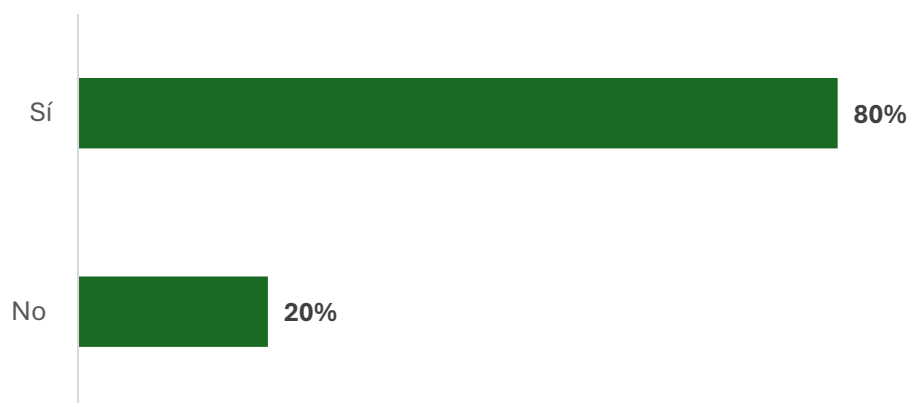
Gráfico 104: Importancia de la recepción de respuesta tras elaborar el informe según género.



Base: Técnicas de igualdad que realizan los informes de análisis (n=10).

Asimismo, las técnicas de igualdad son conocedoras de que la información contenida en el informe de análisis se usa y tiene en cuenta en el proceso de aprobación de los presupuestos en el Parlamento Vasco. Aun así, también hay que tener en cuenta al 20% de técnicas que desconoce este hecho, puesto que da muestra del recorrido de mejora existente en formar y capacitar a las personas responsables de elaborar estos informes, poniendo en valor el impacto y transcendencia que tiene. [También cabe destacar el corto recorrido que tienen algunas de las técnicas de igualdad, y la falta de información sistematizada existente cuando se incorporan.](#)

Gráfico 105: Conocimiento del uso de la información contenida en el informe según género. P.39



Base: Personal técnico que ha elaborado informes (n=10).

4.3.4. Propuestas finales

Aunque se observan retos y áreas de mejora, también se destacan las fortalezas que tiene el incorporar la perspectiva de género en los presupuestos. Entre las principales, incorporar esta perspectiva promueve la reflexión interna en departamentos y direcciones sobre lo que se hace y lo que se puede hacer, convirtiéndose en una herramienta práctica para activar políticas de igualdad y planificar actuaciones más equitativas; además, el informe presupuestario con enfoque de género se valora como un instrumento más útil y contextualizado. A esto se le suma, que la formación inicial, el interés de las personas trabajadoras y la colaboración entre agentes técnicos ha favorecido una implementación más consciente, favoreciendo la reflexión y el impacto.

Tabla 21: Aspectos que han funcionado bien en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (Fortalezas)

- <i>Ha contribuido a la planificación de actuaciones.</i>
- <i>Sólo la cumplimentación de las tablas con acciones y presupuesto</i>
- <i>Que se haya incorporado en las normas técnicas del presupuesto y que se solicite desde Hacienda; la formación que se hizo al ponerse en marcha el primer PGEN para el personal implicado en los presupuestos y la sensibilización a los cargos públicos;</i>
- <i>Considero que el informe de presupuestos es un instrumento útil para aproximarse al análisis de los recursos, ya que ofrece una visión más amplia y contextualizada —acorde con la información disponible para el personal en ese momento—, a diferencia del formulario, cuya cumplimentación resulta, en muchos casos, excesivamente compleja y poco operativa.</i>
- <i>la existencia del formulario y el impulso político (en los casos en los que se ha dado)</i>
- <i>políticas de igualdad, formación ...</i>
- <i>obligación por estar recogido en la ley</i>
- <i>Impulsar a la reflexión sobre la importancia de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.</i>
- <i>Formación y participación de la gente interesada y colaboración entre la UAI y el personal técnico</i>
- <i>En ocasiones han servido como proceso de activación de las políticas de igualdad en los departamentos</i> <i>Es un procedimiento que se realiza anualmente y que está integrado en el propio proceso de elaboración de los presupuestos de gobierno. Por tanto, pueden ser instrumentos que permitan la transversalidad de género (siempre que haya voluntad política).</i>

-	<i>* Inicialmente el ejercicio de pertinencia/relevancia supuso una pequeña reflexión.</i>
-	<i>* Cuando tienen que rellenar la tabla 4.4 desde las direcciones hay un ejercicio práctico a veces para pensar qué se hace y qué se puede hacer.</i>
-	<i>Conocer la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los presupuestos</i>
-	<i>Que se ha realizado un estudio para conocer el impacto de estos programas. Que los datos se recogen por sexo</i>

Las áreas de mejora identificadas para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos se centran, principalmente, en asegurar que **las personas responsables** de la planificación presupuestaria asuman un **papel activo** en el proceso, incluyendo la cumplimentación directa de los formularios con el apoyo del personal técnico de igualdad; se propone **ajustar los plazos** a los tiempos reales de elaboración presupuestaria, simplificar los formularios P-GEN y eliminar aquellas secciones iniciales que resulten innecesarias o poco operativas, haciendo que el cuestionario sea más comprensible para quienes no son especialistas en igualdad y evitando solicitar información no disponible o irrelevante; se destaca también la necesidad de **establecer criterios más exigentes para aceptar memorias**, rechazando aquellas que no incluyan acciones concretas para la igualdad o que contengan lenguaje discriminatorio, así como fortalecer la labor del Departamento de Hacienda como garante de calidad; además, se recomienda **desarrollar procesos sistematizados para la planificación, seguimiento y evaluación del enfoque de género en los presupuestos**, reforzar la **formación** del personal político y técnico, asignar **acompañamiento experto**, e impulsar la **comunicación y coordinación interdepartamental** con las unidades de igualdad, fomentando una visión del enfoque de género no como una carga, sino como una oportunidad para mejorar el valor público de las políticas.

Tabla 22: Tres aspectos a priorizarse para mejorar (Áreas de mejora)

<i>Formación</i>	<i>Implicación política</i>	<i>Seguimiento</i>
<i>Revisión de memorias</i>	<i>Simplificación de la herramienta</i>	<i>Seguimiento</i>
<i>Participación activa de responsables</i>	<i>Simplificación de la herramienta</i>	Formación
<i>Asesoramiento a responsables</i>	<i>Ajustar plazos a la vez con la planificación de presupuestos</i>	<i>Implicar a los cargos</i>
<i>Involucración</i>	coordinación colaboración	sensibilización

Las propuestas generales para mejorar la incorporación del enfoque de género en los presupuestos apuntan a reforzar la **asesoría y formación continua**, asegurando que el P-GEN sea una herramienta efectiva y que se **identifiquen claramente las responsabilidades** de planificación, ejecución técnica y asesoramiento dentro de las instituciones.

Se sugiere focalizar el análisis **en el cuadro de actuaciones concretas**, promoviendo que departamentos con **buenas prácticas compartan su experiencia** y centrándose en partidas presupuestarias específicas para una mejor evaluación del impacto; además, se propone **la creación de grupos de trabajo interdisciplinarios** con equipos técnicos y direcciones, fortaleciendo la sensibilización y formación, con especial énfasis en la **capacitación obligatoria de los directores y directoras** en igualdad para evitar la delegación excesiva en el personal técnico especializado.

La simplificación del formulario P-GEN es clave, reduciéndolo a la información estrictamente necesaria, en particular desde el punto 4.4, y explorando la posibilidad de desarrollar una **versión digital interactiva** con validaciones automáticas y recursos explicativos; asimismo, se recomienda **impulsar el liderazgo de Emakunde y del Departamento de Hacienda y Finanzas** para coordinar estos procesos, realizando estudios detallados sobre la población destinataria de cada programa para una planificación más ajustada y efectiva.

Tabla 23: Propuesta concreta para mejorar las herramientas, el acompañamiento o el proceso en general (Propuestas generales)

- <i>Lo comentado en capítulos anteriores (implicación, formación, seguimiento).</i>
- <i>Obligar a que los Directores y Directoras se formen en igualdad. Al final, hacemos todo nosotras "porque no saben"</i>
- <i>Centrarse más en el cuadro de las actuaciones concretas; que algún departamento que lo haga bien cuente su proceso de realización y de reflexión con alguna actuación concreta; centrarse en alguna partida de ejecución presupuestaria.</i>
- <i>Sería interesante, crear un formato digital interactivo: Desarrollar una versión digital con validaciones automáticas, ayudas y enlaces a recursos explicativos.</i>
- <i>reducir el formulario a la información estrictamente necesaria: info relativa a la pertinencia y relevancia y a partir del punto 4.4</i>
- <i>Hacer un grupo de trabajo con las personas técnicas responsables y las direcciones para formar y sensibilizar</i>
- <i>no</i>
- <i>Formación</i>
- <i>Simplificación</i>
- <i>Hay que trabajar en equipos transversales e interdisciplinarios. Áreas de igualdad y responsables de políticas (Jefaturas de servicio + Dirección). Para llevar a cabo este tipo de procesos Emakunde y el Departamento de Economía y Hacienda han asumido el liderazgo. Hay que hacer una reflexión de la población de cada programa y hacer estudios concretos.</i>
- <i>Hay que identificar bien las responsabilidades, quién tiene la responsabilidad de organizar e impulsar, quién tiene la responsabilidad técnica de hacerlo y quién tiene la responsabilidad de asesorar.</i>
- <i>Asesoramiento y formación, siempre que los formularios de PGEN sigan siendo así.</i>
- <i>No</i>

El proceso de incorporación del enfoque de género en los presupuestos presenta desafíos que requieren un compromiso y una mejor estructuración. Para ello, se propone la creación de un **grupo interdepartamental liderado por Emakunde y el Departamento de Hacienda**, involucrando a las direcciones de servicio responsables de la igualdad y la coordinación presupuestaria, con el fin de consolidar la transversalidad de las políticas de igualdad en los distintos departamentos.

Se considera fundamental **proporcionar información, guías y recursos formativos** para facilitar la planificación de presupuestos con enfoque de género y promover un compromiso institucional auténtico. Además, se reconoce la carga administrativa que supone este trabajo, muchas veces percibido como poco productivo por su limitada representación en los informes finales; por ello, es crucial que la cumplimentación de formularios deje de ser un mero ejercicio de

copia y pega **y se transforme en un proceso significativo, legitimado y promovido** a nivel político. La simplificación de los informes puede mejorar su calidad, ya que muchas personas responsables no los completan adecuadamente por falta de conocimiento más que por deficiencias del propio formulario.

Para lograr un impacto real, se percibe necesario reforzar la formación específica y el acompañamiento técnico, asegurando que la integración del enfoque de género sea un proceso bien entendido y aplicado de manera efectiva.

Tabla 24: Otras reflexiones o comentarios

-	<i>Es el trabajo que menos me gusta de todo el año. Supone un trabajo enorme para que en el informe conjunto aparezcan 4 cosas de cada Departamento</i>
-	<i>la cumplimentación de los formularios se ha convertido en un proceso administrativa de copia y pega. Es necesario que se crea y se impulse a nivel político.</i>
-	<i>no</i>
-	<i>Yo sólo las he hecho una vez, por lo que el desconocimiento me ha impedido cumplirlas correctamente, pero por mis propias carencias, y no quizá por las fichas de P-G.</i>
-	<i>Emakunde y el Departamento de Hacienda deberían crear un grupo interdepartamental con las direcciones de servicios (que son las responsables de las unidades de igualdad y las que coordinan los presupuestos en los departamentos) para trabajar la transversalidad de las políticas de igualdad en los departamentos. Información, directrices y recursos (formación) para que puedan liderar la planificación de presupuestos con perspectiva de género en los departamentos y se comprometan a impulsar políticas de igualdad. Si no se trabaja el compromiso político, da igual que los cuestionarios que se cumplan no se adelanten en los presupuestos con perspectiva de género. Gracias por darme la oportunidad de hacer aportaciones</i>
-	<i>No.</i>
-	<i>Facilitar, en la medida de lo posible, los informes, ya que las personas que los tienen que cumplimentar muchas veces no los cumplen con creces porque no saben.</i>
-	<i>No.</i>

4.4. Entes públicos

Los entes públicos enfrentan importantes dificultades para cumplimentar de forma precisa y homogénea el informe de análisis presupuestario desde la perspectiva de género. La parte más compleja suele ser la correspondiente al diagnóstico externo, que requiere un análisis más cualitativo y contextualizado. Esta dificultad es especialmente señalada por organismos como URA, IHOBE o SPRI, que perciben una menor pertinencia y relevancia de la perspectiva de género en su ámbito sectorial, lo que complica tanto la identificación de actuaciones significativas como la justificación de su impacto presupuestario en clave de igualdad.

EITB destaca por tener parte del trabajo de igualdad ya sistematizado, aunque enfrenta retos para cuantificar acciones no directamente asociadas a partidas específicas de igualdad, como decisiones editoriales o de programación que impactan en la igualdad (por ejemplo, el tiempo dedicado al deporte femenino en los espacios informativos). La valoración externa de indicadores, como la presencia de mujeres en los medios, es una herramienta útil con alto impacto de género, pero difícil de traducir a términos presupuestarios. Esta visión es compartida por el resto de Entes.

En general no tienen dificultades para completar la parte del diagnóstico interno. A este respecto Osakidetza señala que le cuesta sacar los datos desagregados por sexo a fecha de junio, por lo que se propone que sea a año natural: de enero a diciembre.

IHOBE también refiere dificultad para obtener datos internos desagregados por la falta de herramientas informáticas adecuadas y personal suficiente. Aunque han empezado a mejorar estos aspectos, aún persiste una falta de sistematización y sensibilidad institucional sobre la importancia de incorporar esta perspectiva.

Además, se evidencia la necesidad de espacios de encuentro y foros temáticos para compartir experiencias y generar aprendizajes comunes en esta materia.

Se destaca la importancia de mejorar en la identificación de la pertinencia y la relevancia de género en las actuaciones, ya que en muchas ocasiones resulta

difícil. A este respecto refieren la necesidad de darle importancia al análisis cualitativo de ambas variables cuando no es posible cuantificarlo.

Varias personas manifestaron no ser plenamente conscientes del alcance del informe ni de que este se presenta en el debate presupuestario del Parlamento Vasco. Ante esta toma de conciencia, señalaron su intención de dedicarle más esfuerzo en el futuro para reflejar de manera más precisa y completa las acciones que desarrollan en materia de igualdad.

Algunos entes, como SPRI, exponen que recurren a apoyo externo para cumplimentar el informe, contando con la asistencia de consultoras especializadas.

En el caso de URA, se señala la necesidad de un mayor apoyo técnico, ya que actualmente no cuentan con el acompañamiento de una técnica de igualdad. La persona que ejercía como referente se ha jubilado lo que ha generado una situación de desarticulación y falta de asesoramiento especializado.

Se propone reforzar la formación específica mediante píldoras formativas centradas en la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos, así como facilitar el acceso a información comparativa sobre el porcentaje del presupuesto que otros organismos destinan a políticas de igualdad. Además, se sugiere que el coste del personal que trabaja en esta materia no se impute únicamente a la categoría de “gastos de personal”, sino que se contabilice como parte de los recursos destinados a igualdad. Finalmente, se destaca la importancia de generar estudios técnicos y académicos que sirvan de respaldo y referencia para sustentar y orientar las acciones en este ámbito a nivel sectorial

4.5. Comparativa

En este apartado, se propone hacer una comparativa entre los diferentes grupos de interés que han participado en el trabajo de campo, entendiendo que cada uno de ellos tiene diferentes puntos de vista, nivel de conocimiento y objetivos a la hora de rellenar las herramientas propuestas.

Se han identificado las preguntas más representativas para hacer esta comparativa, por su utilidad a la hora de identificar diferencias o similitudes sobre los grandes temas a analizar.

Por una parte, se observa similitud en la percepción de la claridad del formulario, es decir, los tres grupos de interés, y ambos géneros, le otorgan una claridad media al formulario P-Gen. En este sentido, se observa que la media se encuentra en la mitad de la escala. Esto se traduce en que en general se considera que el lenguaje es muy técnico y habría que hacerlo más entendible para el personal.

Tabla 25: Claridad del formulario por grupo de interés y género

	CARGOS		PERSONAL TECNICO		TECNICAS IGUALDAD
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
<i>¿Consideras que el formulario P-gen está redactado de forma clara y comprensible?</i>	6	4,7	4,9	6	5,4

Medias. Escala de 1 a 10

Al preguntar por la realización del diagnóstico, se observa una ligera disminución en la puntuación por parte de todos los colectivos analizados. Según la información cualitativa recogida, esta bajada responde a varios factores: la dificultad para obtener información desagregada y fiable, la complejidad de identificar con precisión al público objetivo y, en muchos casos, la falta de claridad sobre la pertinencia y relevancia del enfoque de género en determinados departamentos. En este sentido, las respuestas de los distintos grupos muestran una tendencia similar. Esta dificultad también se refleja en la valoración de la pregunta siguiente, en la que todos los grupos reducen su puntuación en 2 puntos. Es comprensible, por tanto, que la incapacidad para realizar un diagnóstico adecuado limite las

posibilidades de identificar y reorganizar partidas presupuestarias que puedan estar generando efectos discriminatorios.

Tabla 26: Reflejo de los datos del diagnóstico y reestructuración de partidas según grupo de interés y género.

	CARGOS		PERSONAL TECNICO		TECNICAS IGUALDAD
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
<i>¿Hasta qué punto consideras que los datos e información del diagnóstico que han incluido en el formulario son suficientes y reflejan correctamente las desigualdades entre mujeres y hombres?</i>	6,7	4,6	4,6	5,9	5
<i>¿Se reestructuran aquellas partidas cuyo impacto mantenga o aumente situaciones discriminatorias existentes?</i>	4,3	1,7	3,8	4,3	2,8

Medias. Escala de 1 a 10

En relación con la utilidad del formulario como herramienta de planificación, se observa una ligera mejora en la puntuación. Sin embargo, tal como se ha analizado en los apartados anteriores, existen importantes diferencias entre grupos —cargos, personal técnico y técnicas de igualdad— que varían en función del departamento u organismo al que pertenecen. Esto indica que la utilidad del formulario P-GEN depende en gran medida del contexto institucional. En conclusión, los formularios pueden ser una herramienta efectiva de planificación solo si se integran desde el inicio en el proceso de elaboración y diseño presupuestario. Por el contrario, pierden su valor estratégico cuando se utilizan únicamente como un mecanismo de rendición de cuentas.

Tabla 27: Ayuda del formulario en la planificación por grupo de interés y género

	CARGOS		PERSONAL TECNICO		TECNICAS IGUALDAD
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
<i>¿En qué medida crees que el uso del formulario P-gen contribuye a planificar el gasto público desde la perspectiva de género?</i>	5,4	3,3	4,6	5,1	4,7

Medias. Escala de 1 a 10

Finalmente, en lo relativo a las memorias presupuestarias, se observa una diferencia significativa entre los grupos analizados. En este caso, los cargos públicos otorgan la puntuación más alta registrada hasta el momento, mientras que el personal técnico y las técnicas de igualdad vuelven a suspender. Este contraste pone de relieve la percepción desigual sobre la calidad y utilidad de las memorias según el rol que se ocupa en el proceso.

Tal como se ha señalado en diversas ocasiones, resulta clave identificar claramente a la persona o equipo responsable de la redacción del informe, y asegurar su coordinación con quienes gestionan el presupuesto y elaboran la memoria presupuestaria.

En esta línea, tanto los tres grupos de interés como el grupo de entes han coincidido, durante los grupos de discusión, en la necesidad de reforzar la coordinación entre la responsabilidad política y la técnica en relación con cada uno de los documentos. Esto es fundamental para garantizar la coherencia del proceso y para avanzar hacia una planificación y diseño presupuestario con enfoque de género.

Tabla 28: Incorporación de objetivos de igualdad y transversalidad
por grupo de interés y género

	CARGOS		PERSONAL TECNICO		TECNICAS IGUALDAD
	F	M	F	M	F
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
<i>¿En qué medida se incorporan objetivos de igualdad en las memorias presupuestarias (de objetivos) de tu departamento, organismo autónomo o consorcio?</i>	7,7	6,7	5,0	3,8	4,8
<i>¿En qué medida dirías que la perspectiva de género está incorporada de forma transversal en las memorias presupuestarias (de objetivos)?</i>	6,3	5,7	4,2	5,1	3,8

Medias. Escala de 1 a 10

5- PRINCIPALES CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

5.1. Dificultades comunes en la incorporación de la perspectiva de género

Los tres grupos —cargos, personal técnico y técnicas de igualdad— coinciden en que existen importantes obstáculos para integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la presupuestación (planificación, seguimiento y evaluación). Entre las dificultades comunes se encuentran la **falta de formación específica**, la **ausencia de partidas presupuestarias claras** y la **complejidad para reflejar cuantitativamente la transversalidad de género**.

Mientras que los **cargos** señalan limitaciones institucionales y falta de voluntad en algunos niveles jerárquicos, el **personal técnico** resalta la **falta de coordinación y compromiso**, así como la percepción de que el proceso es un trámite sin impacto real.

Por su parte, las **técnicas de igualdad** enfatizan las **dificultades estructurales**, la falta de **recursos y apoyo institucional**, y la **desconexión entre las exigencias del formulario y la capacitación real del personal**. También proponen mejorar la asignación y formación de responsables del formulario, así como visibilizar su responsabilidad (por ejemplo, mediante firma).

En conjunto, se evidencia la necesidad de **fortalecer la formación, clarificar responsabilidades y mejorar el respaldo institucional** para avanzar en una incorporación real y efectiva del enfoque de género en la planificación presupuestaria.

5.2. Fortalezas detectadas en el proceso

Las fortalezas identificadas por cargos, personal técnico y técnicas de igualdad muestran una base común y un compromiso compartido hacia la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos. En todos los grupos se valora positivamente el formulario como una herramienta **útil para la reflexión, la**

planificación y la mejora de las políticas públicas, destacando su capacidad para visibilizar desigualdades y fomentar una gestión más consciente.

También coinciden en reconocer que el proceso impulsa la implicación del personal, **promoviendo una mayor participación y disposición para formarse y coordinarse**.

Entre las fortalezas específicas, los cargos destacan su conocimiento conceptual en materia de igualdad y la incorporación de objetivos de género en las memorias presupuestarias, así como **la voluntad institucional** de avanzar mediante formación y apoyo técnico.

El personal técnico, por su parte, subraya el potencial del proceso para aplicar la perspectiva de género de forma transversal, su utilidad en políticas concretas como subvenciones, y su contribución a la transparencia a través de indicadores.

Las técnicas de igualdad enfatizan cómo este enfoque favorece la reflexión interna en departamentos y direcciones, consideran el informe presupuestario como una herramienta práctica y contextualizada, y valoran positivamente el impacto de la formación inicial y la colaboración entre agentes técnicos.

En conjunto, estas fortalezas revelan una buena base para seguir fortaleciendo la igualdad a través de la planificación presupuestaria.

5.3. Factores clave y propuestas

Aspectos comunes

Formación específica y continua

Los tres grupos coinciden en que es necesario reforzar la formación en perspectiva de género y en el uso del formulario P-GEN, adaptada a los diferentes perfiles (técnico, político, directivo).

Se destaca que esta formación debe ser práctica, personalizada y acompañada de asesoramiento técnico especializado.

Asesoramiento y acompañamiento

Existe consenso en la necesidad de un **apoyo institucional claro y constante**, con acompañamiento técnico desde el inicio del proceso hasta su implementación.

Simplificación del formulario P-GEN

Todos los grupos proponen **reducir la complejidad del formulario**, especialmente en los apartados más técnicos o repetitivos, para facilitar su comprensión y cumplimentación.

Coordinación y trabajo conjunto

Se reclama mayor **coordinación interdepartamental** y espacios de trabajo colaborativo, incluyendo reuniones mínimas y creación de equipos interdisciplinarios.

Herramientas prácticas y digitales

Se propone desarrollar herramientas informáticas que **visualicen datos**, comparen indicadores y **faciliten la cumplimentación digital** del formulario con validaciones automáticas.

Aspectos diferenciadores - claves específicas por grupo

Cargos

- Enfatizan la **visibilidad del trabajo realizado** y la **necesidad de reconocimiento**.
- Señalan la importancia de contar con **ejemplos de referencia y buenas prácticas** como guía.
- Reclaman una mejor **planificación temporal** del proceso y **comunicación interna más ágil**.
- Piden **feedback claro y útil** para mejorar el trabajo realizado.

Personal técnico

- Pone el foco en la necesidad de **tiempo suficiente para el proceso** y evitar la sobrecarga de trabajo.
- Subraya el riesgo de que el proceso se convierta en un **trámite sin impacto real**.
- Propone **guías prácticas con ejemplos concretos**, además de reuniones regulares de coordinación.
- Destaca la importancia del **seguimiento y evaluación anual** del uso del formulario.

Técnicas de igualdad

- Plantean la necesidad de **identificar claramente las responsabilidades** de planificación, ejecución y asesoría.
- Proponen la **capacitación obligatoria de las direcciones**, para evitar delegar todo en el personal técnico.
- Insisten en la necesidad de **liderazgo institucional fuerte por parte de Emakunde, y el Departamento de Hacienda y Finanzas**.
- Proponen desarrollar **estudios detallados de población destinataria** y crear **grupos de trabajo interdisciplinarios**.

Clave de mejora global

Para mejorar la incorporación del enfoque de género en los presupuestos, es fundamental combinar las siguientes claves:

- Formación práctica y continua
- Simplificación de herramientas
- Transparencia
- Acompañamiento
- Asignación clara de responsabilidades

- Compromiso político e institucional sostenido
- Adecuar los plazos de cumplimentación de los formularios para que sean una herramienta efectiva para la planificación
- Espacios de encuentro y foros temáticos para compartir experiencias y generar aprendizajes comunes en esta materia
- y el trabajo colaborativo, promoviendo una cultura organizacional que entienda este proceso como una herramienta real de transformación, y no como un simple trámite.