

INFORME IMPACTO GÉNERO

DIPUTACIÓN DE GRANADA

PRESUPUESTOS AÑO 2015

La Diputación Provincial de Granada en el año 2015 ha avanzado en las exigencias de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en sus competencias propias con la obligación de realización de un informe previo a la aprobación presupuestaria en el órgano plenario de esta Administración Local y con la obligatoriedad de dar cuenta de los resultados de los programas presupuestarios.

I.-PROMOVER, REMOVER, PARTICIPAR

El sistema democrático de nuestro Estado está basado en cuatro pilares de carácter político, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo, los responsables constitucionales de promover las condiciones y remover obstáculos son los poderes públicos. La igualdad no es un mandato programático es una obligación de hacer de una declaración del primer derecho fundamental.

Cualquier tipo de discriminación está proscrita....La distribución de los recursos debe de ser equilibrada sin que las personas puedan tener limitadas el acceso a los recursos, asimismo tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Las personas participan en los asuntos públicos directamente o por medio de sus representantes.

Las diferencias entre los Estatutos de las distintas Comunidades Autónomas no podrán implicar, privilegios económicos o sociales, todos los ciudadanos tienen los mismos derechos en todos los territorios, las mujeres de los Montes Orientales de Granada, tienen los mismos derechos que las mujeres de la Costa de Granada.

La integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la política económica a desarrollar por la Diputación de Granada, y en su instrumento administrativo de aplicación, esto es el presupuesto anual.

Llamamos presupuesto de acuerdo con nuestra legislación a la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que como máximo esta Diputación puede reconocer y de los derechos que se prevea realizar en el ejercicio¹.

La integración presupuestaria de la perspectiva de género y de la igualdad de oportunidades en general, supone evaluar los programas y procesos presupuestarios teniendo en cuenta las desigualdades entre los sexos, reasignado los recursos de una manera más equilibrada, si fuese necesario.

Un informe de impacto de género constituye la evolución del término análisis de género definido por la Oficina de las Comunidades Europeas en el año 1998 como el "Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc...entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado"².

La Comisión Europea (COM(2005)97), sobre "Legislar mejor para la potenciar el crecimiento y el empleo en la Unión Europea" insiste en la necesidad de promover con más determinación a nivel de la U.E. los instrumentos que permiten concebir y aplicar una mejor legislación, especialmente de impacto socioeconómico, entre los que se encuentra el género.

El Crecimiento y el Empleo de la Diputación Provincial de Granada puede ser ampliado si incluimos la variable hombre/mujer en los estudios del estado de nuestro territorio, en los estudios de necesidades, si apostamos por la participación ciudadana, si analizamos el acceso a los recursos y el desarrollo de los servicios que prestamos, analizando el acceso a los activos financieros, y elevando la pluralidad en la toma de decisiones.

De ahí la necesidad de integración de recursos informativos en la Diputación de Granada de manera tal que se puedan analizar estos elementos de cara a construir un

1 Art. 112.1 de la Ley 7 /1985 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local.

2 "100 palabras para la igualdad". Edt. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998.

instrumento como son los Presupuestos Generales anuales donde se hayan analizado previamente el resultado de:

Estudios de las diferentes condiciones de nuestro territorio

Estudios de necesidades

Índices de participación

Acceso a los recursos

Desarrollo de los recursos

Control de activos

Poder de toma de decisiones

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre "Medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno." Introduce por primera vez en el Estado la necesidad de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en el mismo".

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (L.O.I.) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su Título II las políticas públicas para la igualdad, y dentro de su Capítulo I dedicado a los principios generales como obligación de la Administración General del Estado (A.G.E.) el que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre el impacto por razón de género (art.19). De igual manera en su artículo 55 incluido en el Título V dedicado al Principio de Igualdad en el Empleo Público, dentro deEl Capítulo III bajo la rúbrica Medidas para la Igualdad en el Empleo para la Administración del Estado y por los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, regula la obligatoriedad de la existencia de un Informe de Impacto de Género en las pruebas de acceso al empleo público.

El R.D. 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, regula en su artículo 2º la estructura y contenido de la memoria del análisis de impacto normativo. Uno de los apartados del impacto normativo es el

impacto por razón de género que incluirá el análisis y valoración de los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto..., la D.A. 3ª amplía la previsión del informe de impacto en el mismo sentido que el art. 19 de la L.O.I. potenciándolo con la extensión a los planes de relevancia cultural.

La A.G.E. ha ido más allá en la profundización de la introducción del impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado, siendo hoy la norma vigente la ORDEN EHA/1333/2011, de 19 de mayo, por el que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, al introducir en la estructura presupuestaria para la elaboración de los Presupuestos Estatales del 2012, el informe de impacto de género que ya aparecía regulado en la normativa derogada por esta Orden, convirtiéndolo ya desde el 2010 en un elemento preceptivo aunque no vinculante en el procedimiento administrativo de esta Administración.

En el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma Andaluza, el Estatuto de Autonomía, en su artículo 10.2, establece como objetivo de la Comunidad Autónoma propiciar "la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social"

Para el cumplimiento de este objetivo la Comunidad Autónoma asume la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que incluye, en todo caso, la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, de acuerdo con lo establecido en el art. 73.1.a) del texto estatutario, y establece en su artículo 38, la vinculación de todos los poderes públicos andaluces a los derechos reconocidos en el Capítulo II, entre los que se encuentra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha dedicado en los últimos años importantes esfuerzos a la elaboración de su presupuesto, uno de los hitos principales lo

constituye la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban las medidas fiscales y administrativas, en cuyo artículo 139.2 establece la constitución de una Comisión de Impacto de Género, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, cuyo objetivo es garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea sometido a evaluación previa en materia de igualdad por razón de género. Esta evaluación previa quedará plasmada en un informe de carácter preceptivo aunque no vinculante llamado informe de impacto de género. Las principales normas por las que regula el informe de impacto de género es la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. Artículo 139 (Informe de evaluación de impacto de género), el Decreto 20/2010 de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos andaluces, Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la evaluación del Informe de Impacto de Género de los presupuestos regionales.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contempla en su artículo 8 el enfoque de género en el Presupuesto, con objeto de que sea un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los informes de la Comisión de Impacto de Género se emitirán sin perjuicio del informe de evolución de impacto de género, que resulta preceptivo en el procedimiento de elaboración de leyes, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, conforme a los artículos 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y 139.1 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre.

La Ley 27/2013 de 30 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de las Administraciones Locales deroga el artículo 28 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, por lo que el servicio de asistencia a Municipios en igualdad de oportunidades viene determinado por la aplicación de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, y el Decreto Ley 7/2014, de 20 de mayo.

Podemos ver la obligación de incluir la perspectiva de género para los gobiernos locales en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de

Hombres y Mujeres (L.O.I.) en su art. 21.2 indica que las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas” Esta norma tiene fuerza exclusivamente programática al no estar considerada por la L.O.I. como regulación básica que garantice la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el art. 149.1.1.^a de la Constitución Española, ni tampoco constituye regulación básica del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario que recoge del art. 149.1.18^a.

La Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local, (L.A.U.L.A.) regula en su artículo 4 el concepto de autonomía local, los municipios y provincias de Andalucía gozan de autonomía para la ordenación y gestión de los asuntos de interés público... indicando expresamente como uno de los elementos de esta autonomía local “el destino de los recursos de sus haciendas”. Municipios y Provincias como Comunidad Política Local tienen competencias locales consideradas propias y mínimas que podrán ser ampliadas por la legislación sectorial.

Esta misma norma regula en sus preceptos 11 al 15 las competencias propias de las provincias, que tienen la finalidad de asegurar el ejercicio íntegro de las competencias municipales. La asistencia de la provincia a los municipios consiste en asistencia técnica de información, asesoramiento, realización de estudios, elaboración de planes y disposiciones, formación y apoyo tecnológico, asistencia económica, y asistencia material.

Dentro de la denominada asistencia técnica, el art.12.i) comprende la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.

La Carta Europea de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la vida local, suscrita por la Diputación de Granada, recoge obligaciones para la consecución de este objetivo: “Adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de las mujeres y los hombres en la vida local y aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.” en su artículo 27 regula la obligación del desarrollo económico del territorio de

la provincia de manera equilibrada entre hombres y mujeres ³. Sólo puede existir desarrollo económico si este se distribuye en la provincia de Granada respetando la igualdad por sexos. Para conseguir este objetivo estratégico de la política económica local de la Diputación, el instrumento base son los presupuestos, herramienta de cuyo análisis se deduce la apuesta en la agenda política provincial de la igualdad entre hombres y mujeres.

Anteriormente se han hecho informes, en el año 2010, 2011, 2012, y 2013. Para el año 2014 la Diputación Provincial de Granada rediseñó el proceso de realización de informes de impacto y a partir de enero del 2014 es un requerimiento administrativo para la aprobación presupuestaria y fijándose el contenido mínimo del informe en la evaluación de 10 subprogramas presupuestarios y realización de propuestas.

Las Diputaciones tienen competencias funcionales y forman con los Municipios una Comunidad política local, prestan asesoramiento técnico, jurídico y asistencia económica a los Municipios, especialmente a los de baja capacidad económica y de gestión. Los informes de impacto de género de los presupuestos provinciales han de contemplar en su metodología que la asistencia de esta Administración no es a la ciudadanía sino a los Municipios, ahora bien podemos y debemos contemplar los servicios que prestamos desde la perspectiva Municipal.

3 "1. El signatario reconoce que el logro de un desarrollo económico equilibrado y sostenible es una componente vital del éxito de una municipalidad o de una región y que sus actividades y servicios en este campo pueden promover de forma significativa el avance de la igualdad de mujeres y hombres. 2. El signatario reconoce la necesidad de aumentar el nivel y la calidad del empleo de las mujeres y reconoce además que el riesgo de pobreza vinculado al desempleo de larga duración y al trabajo no remunerado es especialmente elevado para las mujeres. 3. El signatario se compromete, en relación con sus actividades y servicios en el campo del desarrollo económico, a tener en cuenta las necesidades y los intereses de las mujeres y de los hombres, así como las oportunidades que permitan hacer avanzar la igualdad y a tomar las medidas adecuadas para lograrlo. Estas acciones pueden incluir: - ayudar y animar a las mujeres empresarias; - asegurar que en el apoyo a las empresas, tanto financiero como de otro tipo, se promueva la igualdad de mujeres y hombres; - animar a las mujeres que se están formando a adquirir las competencias y obtener las cualificaciones necesarias para lograr empleos generalmente considerados como "masculinos" y viceversa; - animar a quienes emplean a contratar mujeres en formación o becarias que tengan competencias y cualificaciones generalmente consideradas como "masculinas", ofreciéndoles puestos adecuados, y viceversa."

II.-INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA POTESTAD NORMATIVA DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA.

La Institución Provincial ha incrementado sus esfuerzos en el año 2013 en el cumplimiento del requisito legal de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la potestad normativa y reglamentaria provincial.

La Diputación de Granada ha elevado la igualdad entre mujeres y hombres a rango normativo en diversas manifestaciones y temáticas, como el reglamento del Consejo Provincial de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Granada, para la participación ciudadana en los programas y políticas públicas de la Diputación, en las Bases de Ejecución Presupuestaria, en el Reglamento de Ejecución Presupuestaria, suscripción de un Tratado Internacional....

En cuanto a los Informes de Impacto de Género preceptivos en el procedimiento de aprobación de los Presupuestos anuales de la Diputación de Granada. Para el año 2014 se regulan la obligatoriedad del acompañamiento al Proyecto de Presupuestos anuales de la Diputación de Granada, aunque no serán de carácter vinculante, adquieren rango de procedimiento administrativo, y su contenido mínimo consistente en la evaluación anual de los objetivos de 10 subprogramas presupuestarios, y la realización de propuestas, cuya realización se encarga a la Comisión de Impacto de Género.

Es de destacar en este apartado que la Diputación ha adoptado medidas singulares en el Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de la Diputación de Granada ha incluido medidas de conciliación de la vida personal, profesional y laboral al incluir el voto electrónico para supuestos de incapacidad laboral temporal.

La Diputación Provincial de Granada suscribió en el año 2009 este tratado internacional "Carta Europea de Igualdad en la vida Local" que recoge pautas de acción en la pluralidad de sectores en los cuales se ha de integrar la igualdad entre mujeres y hombres, al ser un principio Universal que fue suscrita por la Diputación de Granada mediante aprobación por unanimidad del órgano plenario B.O.P. 61 del año 2010.

En el lado de las debilidades normativas no se ha llegado a publicar el Plan de Igualdad en los Recursos Humanos, estando en la actualidad en una situación de inaplicación y desfase, sin que se haya realizado seguimiento de este documento del año 2011, dentro de esta misma calificación podemos ver como no se ha dictado el Protocolo de acoso laboral de existencia obligada para las Administraciones Públicas, o aunque ya saliendo de la potestad normativa de la Institución Provincial, la suspensión de los derechos regulados en el Convenio Colectivo y el Acuerdo del Funcionariado, por la aplicación de las normativas estatales.

Dentro de estas faltas de ejecución dentro de las potestades normativas hemos de traer a colación el acuerdo del lenguaje no sexista aprobado por acuerdo en el Pleno (B.O.P. 84 del 2009), que es desconocido e inaplicado, en la misma línea estaría la Carta Europea para la igualdad en la vida Local.

III.-LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAS DIPUTACIONES PROVINCIALES DE ANDALUCÍA.

La Cámara de Cuentas de Andalucía mediante Resolución de 10 de febrero del 2011, publicó el Informe de Fiscalización de las Políticas para la Igualdad en Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (B.O.J.A. nº 46 de 7 de marzo del 2011).

El objetivo de la política de fiscalización de este informe en cuanto a las Diputaciones Provinciales se refiere, es la fiscalización de la aplicación de las políticas de igualdad,

en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes, ya que estas entidades locales tienen que prestar servicios de asistencia jurídica, económica, tributaria y técnica a los ayuntamientos de Andalucía, preferentemente con población inferior a 20.000 habitantes.

El trabajo realizado en las diputaciones provinciales ha incluido el análisis de las siguientes cuestiones:

- a) Los Planes de Igualdad aprobados por la Corporación o documentos análogos en los que se describen las políticas para la igualdad a llevar a cabo por la entidad.
- b) Informes de seguimiento y evaluación de los Planes y/o memoria explicativa de las actuaciones realizadas.
- c) Las actividades que, en el ámbito de políticas para la igualdad, ha realizado la entidad y la tipología, objeto y el alcance de las mismas.
- d) El número de AAMM⁴ existentes en el ámbito territorial de la entidad y la implicación que las distintas áreas de la corporación tienen en la aplicación de las políticas para la igualdad.
- e) La estructura organizativa establecida para la aplicación de las políticas para la igualdad.
- f) La composición, en clave de género, de los órganos de gobierno y del personal al servicio de la Corporación, y la participación en la promoción y formación del personal.
- g) La igualdad de acceso a los recursos públicos puestos a disposición de los ciudadanos: estudios, estadísticas encuestas y recogida de datos; bases de convocatorias de las subvenciones y pliegos de contratación.

⁴ Asociaciones de Mujeres

- h) Recursos, totales y por capítulos, aplicados a políticas para la igualdad, y de las subvenciones recibidas para su financiación.

La Diputación de Granada no se encuentra afectada por las limitaciones al alcance efectuadas por la Cámara de Cuentas de Andalucía.⁵

Dentro del análisis de las políticas de igualdad de la Diputación de Granada encontramos:

- a) Políticas para la Igualdad. Planes de Igualdad, Programación y Seguimiento.

Los planes de igualdad siguen las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) cuyo objetivo fundamental es introducir el principio de Igualdad de Oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario.

La Diputación de Granada realizó el I Plan Transversal de Género 2008-2010 que se ha ampliado a 2011.

- b) Los Planes de Igualdad de Oportunidades del Personal de la Diputaciones Provinciales⁶ aprobados en aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público: No consta en el informe el Plan de Igualdad en los Recursos Humanos de la Diputación de Granada, aprobado en el Pleno del día 26 de abril del 2011. Es de resaltar la obligatoriedad para las administraciones públicas, con independencia de número de personal, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Las administraciones públicas

⁵ El Trabajo de campo finalizó el 18 de enero del 2010.

⁶ Fuente propia: Delegación de Igualdad 2011. Se actualiza este apartado al no figurar en el informe de fiscalización de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El plan de igualdad de oportunidades tiene una previsión temporal de 2011 al 2014.⁷ El Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada ya figuraba en el informe de impacto de género de los presupuestos provinciales para el año 2011.

- c) Actividades que en políticas para la igualdad ha realizado la Diputación de Granada, en colaboración interinstitucional cabe destacar el Programa Mercadeando, vigente desde el 2004 que agrupa a las 8 provincias andaluzas, contando con 378 empresarias y 42 emprendedoras. En Granada las principales actividades son relacionadas con el sector servicios y destacan el turismo, servicios generales y actividades relacionadas con la asesoría, gestión, etc... Durante el 2008 se celebraron ocho reuniones de coordinación, formulándose una propuesta conjunta para la creación de la Comisión de Coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género en el ámbito del art. 63 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que mediante Decreto 12/2011 de 25 de enero, se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género.
- d) La Diputación de Granada destinó en el año 2008 una inversión económica que ascendió a 201.000€ en el fomento de la actividad de los actores sociales que forman el movimiento asociativo de la Provincia de Granada, lo que supuso un incremento con respecto al 2007 del 71%.

En el 2011 la Diputación destinó al fomento del movimiento asociativo en la Provincia la cantidad de 250.000€, lo que implica un aumento del 19,6% con respecto al esfuerzo económico realizado en el 2008.

⁷ Véase Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada y Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada 2011-2014.

El esfuerzo económico en el intervalo anual de 2007 al 2011 alcanza un 90,6% de incremento, podemos decir que casi se ha duplicado.

- e) El fomento de las políticas públicas de igualdad de género en la provincia, tiene ejemplos significativos como son las charlas, sesiones de cine-forum, visitas, exposiciones y conferencias desarrolladas, formación para la igualdad, de políticas de igualdad, dinamización ciudadano y participación de las mujeres concertados con ayuntamientos y entidades locales.
- f) A los efectos de determinar la aplicación de la transversalidad en las áreas de gobierno de la Diputación de Granada supera la media de las Diputaciones Provinciales Andaluzas, con un grado de transversalidad del 100%.

La Cámara de Cuentas de Andalucía, indica que considerando que las políticas para la igualdad son fundamentales para conseguir que la sociedad asuma el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, requisito imprescindible para que se erradique la violencia de género en nuestro país, recomienda a las Administraciones que en los municipios se apliquen los principios de autonomía y suficiencia financiera y se doten a los ayuntamientos de los medios económicos necesarios de carácter incondicionado para el desarrollo de las políticas de igualdad.

Fiscalización Integración de la Igualdad Políticas Públicas Diputaciones

Indicadores	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Media
Indicador.1.1	11	24	4	157	49	52	33	12	43
Indicador.1.2	3	6	2	1	8	11	4	5	5
Indicador.1.3	1.043	1.041	1.280	977	1.123	1.048	1.174	1.436	1.140
Indicador.1.4	90%	100%	90%	97%	97%	98%	94%	97%	95%
Indicador.1.5	7	27	42	34	97	367	8	43	78
Indicador.1.6	3,4%	0,5%	0,9%	1,2%	0,4%	0,1%	2,3%	0,8%	1,2%
Indicador.1.7	38%	54%	17%	61%	43%	-----	25%	54%	53%
Indicador.1.8	0%	7,3%	2,2%	4,5%	1,5%	-----	1,8%	0%	2,5%
Indicador.1.9	0%	7,5%	1,2%	0,3%	1,5%	-----	1,35	0%	1,7%
Indicador.1.10	0%	14,2%	1,8%	13,8%	2%	4,3%	5,3%	0%	5,2%
Indicador.1.11	57%	70%	49%	56%	53%	55%	58%	60%	58%
Indicador.1.12	9,6%	7,5%	4,2%	2,6%	1,3%	0,3%	8,9%	2,8%	4,7%
Indicador.1.13	49	128	29	46	46	27	49	21	50
Indicador.1.14	4,1	5,2	1,5	1	2,1	1,1	8,6	0,8	2,9

FUENTE: Elaboración propia Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud. Informe de Fiscalización de las Políticas Públicas de Igualdad. BOJA 46 del 2011.

Indicador 1.1 (Miles de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes/ N° de ediciones de cursos sobre políticas para la Igualdad).

Indicador 1.2 (Miles de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes/ N° de ediciones de jornadas sobre políticas para la igualdad)

Indicador 1.3 (N° de mujeres de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes/ N° de asociaciones de mujeres en municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes)

Indicador 1.4 (N° de ayuntamientos de municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes con asociación de mujeres/ N° de ayuntamientos de municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes con asociaciones de mujeres) * 100

Indicador 1.5 (Miles de habitantes de municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes/personal adscrito al departamento de igualdad)

Indicador 1.6 (Personal adscrito al departamento de Igualdad/ Personal de la Entidad) *100

Indicador 1.7 (N° de mujeres promocionadas/N° total de promociones)*100

Indicador 1.8 (N° de acciones formativas en Igualdad al personal /N° total de acciones formativas al personal) *100

Indicador 1.9 (N° de horas de formación en Igualdad al personal/N° total de horas de formación)*100

Indicador 1.10 (N° de asistentes a acciones de formación en igualdad al personal/N° total de asistentes a acciones de formación al personal)*100

Indicador 1.11 (N° de mujeres asistentes a acciones formativas al personal/ N° total de asistentes a acciones formativas al personal) *100

Indicador 1.12 (Total de gastos en políticas de igualdad €/N° de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000)

Indicador 1.13 (Total de gastos en capítulo I del departamento de Igualdad (m€)/Personal adscrito al departamento de Igualdad)

Indicador 1.14 (Total de gastos en capítulo II en políticas para la Igualdad (m€) /N° total de ediciones de cursos y jornadas sobre políticas para la Igualdad)

La serie de indicadores seleccionados por la Cámara de Cuentas de Andalucía, van desde la economía, eficacia, eficiencia y participación que en el ámbito competencial de las Diputaciones Provinciales son cifrados en 14, cuya finalidad es evaluar el cumplimiento del art. 21 (L.O.I.), esto es la obligación de integración de la igualdad en las competencias de las Administraciones Públicas.

En el cuadro anterior recogemos el resultado del impacto de género de las políticas de igualdad de oportunidades de las Diputaciones Provinciales de Andalucía, que para la Diputación de Granada con respecto a la Media de las ocho Diputaciones, se coloca

en un total de seis indicadores en los niveles de la Media, con 5 de ellos por encima de esta.

Concretamente destaca el mayor impacto de género en el número de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes que han realizado cursos sobre políticas de igualdad en la Diputación de Granada.

El número de ayuntamientos de la provincia de Granada menores de 20.000 habitantes en cuyo término municipal existe actores sociales de género, alcanza al 97%.

En cuanto al personal destinado a Igualdad lo cifra la Cámara de Cuentas indicando que de cada 100 personas que prestan su servicio en la Diputación de Granada un 1,2 lo hacen en las políticas de igualdad de oportunidades.

De cada 100 promociones de personal al servicio de la Diputación de Granada un total de 61 son mujeres, indicador con el que supera la media de las Diputaciones cifrada en 53%.

Por lo que respecta al número de acciones formativas en Igualdad al personal propio de la Diputación de Granada, el indicador duplica a la media regional (2,5%), con un 4,5%. De cada 100 acciones formativas un 4,5 han estado relacionadas con las políticas de igualdad de oportunidades.

No tenemos datos acerca de la integración de la igualdad en las políticas públicas en las Entidades Locales de la Provincia de Granada, pero si podemos disponer de datos de la existencia de estructuras para la consecución de la integración de igualdad en esas políticas públicas de la encuesta realizada por la Delegación de Igualdad en el año 2012 a los municipios con el objetivo de determinar el grado de disponibilidad de recursos.

Los Municipios tienen diversos niveles de recursos disponibles para facilitar esa integración de la igualdad en las competencias propias o delegadas atendiendo a la disponibilidad de Concejalía de Igualdad, Asociación de Mujeres, Personal técnico

para trabajar el tema de igualdad, haber realizado programas de sensibilización en género dirigidos a la ciudadanía, realizar algún tipo de difusión sobre el tema, haber realizado actividades de fomento de igualdad y, en concreto, alguna relacionada con el fomento de la participación de las mujeres, consultar a las organizaciones de mujeres para la toma de decisiones y tener en cuenta sus necesidades y propuestas, contar con presupuesto mínimo para desarrollar medidas de igualdad

Niveles de recursos disponibles Municipios por tamaño de la población Integración Igualdad en Competencias

Habitantes	1º	2º	3º	Total
Menores de 1000	43	18	0	61
De 1.001 a 5.000	28	46	3	77
De 5.001 a 10.000	0	17	3	20
De 10.001 a 20.000	1	7	5	13

Fuente: Delegación de Igualdad de Oportunidades. Encuesta de recursos 2012.

El nivel 1º (recursos mínimos para afrontar el trabajo en esta línea y su experiencia es escasa o nula.)

El nivel 2º (grado de disponibilidad de recursos importante y que manifiestan su compromiso con el tema de manera explícita.)

El nivel 3º (recorrido, experiencia, recursos e infraestructuras importantes)

Un total de 43 Municipios menores de 1.000 habitantes tienen escasos recursos o ninguno para integrar la igualdad en las competencias, frente a los 18 que tienen nivel 1º.

De los municipios entre 1.001 y 5000 habitantes, son 28 los que están en el mínimo de recursos frente a 46 que estarían en el nivel 2º.

Los municipios de hasta 10.000, 17 de ellos tienen un nivel 2º de disponibilidad, frente a los menores de 20.000 que llegan al nivel 3º se encuadran 5 de ellos.

Existe una relación directamente proporcional al grado de disponibilidad de los municipios de recursos para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en sus políticas públicas y el tamaño de la población. El objetivo de la Diputación ha de

centrarse en los municipios más pequeños de 1000, 5000 y hasta 10.000 a los que se les debe prestar recursos con carácter gratuito, de acuerdo con la Ley 5/2010 de 11 de junio.

Hemos de resaltar que el Municipio de Cúllar Vega, realizó con asistencia técnica gratuita de la Diputación de Granada un informe de impacto de género a su convenio colectivo, o el Municipio de Gójar con una Ordenanza de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Los municipios de la zona de los Montes Orientales, que agrupa a 15 Municipios, Alamedilla, Alicún de Ortega, Benalúa de las Villas, Campotejar, Dehesas de Guadix, Deifontes, Gobernador, Guadahortuna, Iznalloz, Montejicar, Montillana, Pedro Martínez, Piñar, Torre Cardela, Villanueva de las Torres, Dehesas Viejas y Domingo Pérez, que agrupados en el Consorcio de los Montes Orientales, disfrutan de un Centro de la Mujer asistido por Abogada y Psicóloga, asistencia técnica que la Diputación presta con carácter gratuito en el marco de la Ley 5/2010, de 11 de junio.

Por último el 21 de noviembre del 2013, se publica en el BOP de la provincia el primer Plan Provincial de Prevención y Sensibilización de la Violencia de Género para los años 2014-2107, construido como elemento de evaluación integrada de actuaciones.

IV.-LOS RECURSOS HUMANOS DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA⁸

La Diputación de Granada inició en junio de 2009 el proceso de elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en su organización, en cumplimiento de las directrices marcadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto Básico del Empleado Público.

La igualdad es un principio rector de la Diputación y la promoción de la igualdad de oportunidades es una preocupación y ocupación de la entidad desde hace mucho tiempo.

Cuenta con una plantilla equilibrada en su composición por sexo, con un 60% de trabajadoras y un 40% de trabajadores.

La presencia equilibrada también se produce en los puestos de responsabilidad (42,7% ocupados por mujeres y 53,3% ocupados por hombres y un 4 % vacantes), aunque con una distribución que no se corresponde con los porcentajes del conjunto de la plantilla.

Hay una carencia de datos desagregados por sexo (incorporaciones, ceses, promociones, retribuciones, uso de medidas de conciliación) que dificulta la confirmación de las garantías de los procedimientos de gestión.

Se desconocen datos de tipo personal (nivel de estudios, situación familiar) cuyo conocimiento podría potenciar el desarrollo de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades a la vez que mejorar las prácticas de gestión afectadas (promoción, conciliación).

⁸ Ha de tomarse en cuenta que la actual estructura de los departamentos ha sido modificada, sin que dispongamos de datos de la nueva estructura, de 27 de octubre del 2014. que quedan de la manera siguiente: Delegación de Cultura y Patrimonio. Delegación de Territorio. Delegación de Deportes, Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud, Delegación de Centros Sociales y Nuevas Tecnologías. Delegación de Asistencia a Municipios y Consumo. Delegación de Fomento del Empleo Agrario (PFEA). Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación, Delegación de Función Pública, Delegación de Familia y Bienestar Social.

La segregación ocupacional afecta sobre todo a la concentración de mujeres en la actual Delegación de Familia y Bienestar Social (Centros Sociales) y de hombres en el Área de Obras, Servicios y Desarrollo.

También se identifica una segregación vertical en los puestos de responsabilidad, ya que la presencia de mujeres disminuye en los niveles superiores (a excepción de los puestos de Diputada o Diputado).

Se encuentra una mayor informalidad en el reconocimiento de las responsabilidades en los servicios y departamentos más feminizados.

Los procedimientos de promoción contienen aspectos que no garantizan la igualdad de oportunidades por estar sujetos a valoraciones personales o criterios con impacto de género negativo (antigüedad). El resultado de esta práctica es extremadamente dañino para las mujeres que trabajan en la Diputación de Granada.

Los conceptos salariales analizados muestran algunas diferencias entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los trabajadores, lo que puede ser indicio de que la RPT arrastre estereotipos de género que repercuten en una menor valoración de las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

La evaluación de riesgos laborales no contempla los riesgos psicosociales, muy presentes en las actividades relacionadas con la atención a personas, ocupaciones que están mayoritariamente desempeñadas por mujeres en la Diputación.

Existen elementos en otros procedimientos y prácticas de gestión de los recursos humanos que son susceptibles de mejora desde la perspectiva de género.

El grueso de la plantilla se concentra entre los 31 y los 55 años de edad. Hay una mayor concentración de trabajadoras en la franja de edad comprendida entre los 31 y los 45 años (56,1% de las trabajadoras en plantilla). También el 40% de los trabajadores se encuentra en este grupo de edad. Esta es una franja de edad en la que es frecuente que las personas se vean en la necesidad de atender a responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado y atención a menores (hijas e hijos).

Porcentajes del personal según sexo y edad

Sexo	>30	31-45	46-55	56-60	<60
Mujer	6,8%	56,1%	29,9%	4,5%	2,7%
Hombre	4,5%	40,1%	37%	11,6%	6,8%

Fuente: Diagnóstico Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

La forma de contratación o de relación laboral más frecuente entre el personal de la Diputación de Granada es de personal funcionario o personal laboral (que tiene sus derechos y condiciones asimiladas a las del funcionariado). Sin embargo, hay diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores en estas condiciones: casi 3 de cada 4 trabajadores (el 73,4% en concreto) frente a algo más de las trabajadoras (el 52,6%).

Diversidad de Relaciones Laborales según sexo

Tipología	Mujeres	Hombres
Personal funcionario o laboral	52,6%	73,4%
Acumulación de tareas	23,7%	6,1%
Obra o Servicio determinado	9,4%	7,1%
Interinidad y sustituciones	6,9%	5,9%
Otros	7,4%	7,5%

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

Por el contrario, es mucho mayor el colectivo de trabajadoras cuyo contrato de trabajo está vinculado a la acumulación de tareas (23,7% frente a 6,1% de los trabajadores). Otros tipos de contratos no presentan diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Grupos Profesionales por Sexo

	Sin código	A1	A2	C1	C2	E
Mujeres	4,2%	8,8%	17,1%	29,1%	23,4%	6,5%
Hombres	8,1%	15,8%	23,3%	21%	33%	8%

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

Tomando en cuenta esta distribución por sexos y la composición por sexos de la plantilla da como resultado que los grupos A1 y C1 muestren una composición equilibrada por sexos, mientras que los grupos A2, C2 y E se encuentren feminizados, tal como se muestra en el gráfico de la derecha.

Por lo que respecta a la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, los datos señalan que, considerados en su conjunto, existe una presencia equilibrada, ya que el 42,7% de estos puestos están ocupados por mujeres y el 57,3%, por hombres. Si bien estos porcentajes no se corresponden con la proporción de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, factores como el de antigüedad (mayor entre los trabajadores) pueden estar afectando a esta participación

Niveles jerárquicos por Sexo

	Mujeres	Hombres
Eventuales	47,1%	52,9%
Habilitados Nacionales	20%	80%
Dirección	20%	80%
Subdirección	44,4%	55,6%
J.Servicio	21,7%	78,3%
J.Sección	51,3%	48,7%
J.Negociado	51,3%	46,2%
J. Grupo	16,7%	83,3%
Coordinación CCSSCC	46,6%	53,8%

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

Dentro de los diferentes grados de responsabilidad, se observa que el equilibrio se rompe en algunos niveles: Funcionariado de habilitación nacional, Dirección, Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Grupo, y en todos los casos con una mayor presencia de hombres en dichos puestos.

En cuanto a la distribución de trabajadoras y trabajadores en las diferentes áreas funcionales de la Diputación de Granada, se aprecia que el área de mayor tamaño, *Familia y Bienestar Social*, presenta una fuerte concentración de trabajadoras: el 71,6% de las mujeres que trabajan en la Diputación.

Áreas por Sexo

	Mujeres	Hombres
Presidencia	2,6%	3,8%
Familia y Bienestar Social	71,6%	39,7%
Cultura, Juventud y Coop.Local	6,4%	9,8%
Obras, Servicios y Desarrollo	5,1%	22%
Economía, Hacienda y Personal	14,3%	24,7%

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

Por el contrario, el área de *Obras, Servicios y Desarrollo* concentra a un porcentaje de trabajadores (22%) que cuadruplica al de trabajadoras (5,1%). La segregación ocupacional que presenta el mercado laboral en los perfiles que se requieren en ambas áreas de actuación determina que esta segregación se produzca también en el seno de la Diputación. El resto de áreas, tal como se observa en el gráfico superior muestran un equilibrio en su composición por sexos. Atendiendo a la distribución por grupos profesionales dentro de cada una de las áreas en que se estructura la Diputación, las áreas que presentan (en cifras globales) la situación de equilibrio recientemente señalada, también la presentan en la composición por grupos profesionales, especialmente en las áreas de *Cultura, Juventud y Cooperación Local* y de *Economía, Hacienda y Personal*. La excepción la constituiría el área de *Presidencia*, que muestra desequilibrios en función de los grupos: hay un desequilibrio

a favor de los hombres entre el personal del grupo A1 (77,8% frente a un 22,2% de mujeres) y a favor de las mujeres en los grupos C1 (el 70,6% son mujeres) y E (el 66,7% del grupo son mujeres).

El área de *Obras, Servicios y Desarrollo*, masculinizada en su conjunto, reproduce ese esquema en todos los grupos profesionales (a excepción del personal del grupo E, que es mayoritariamente femenino).

Por su parte, el área de *Familia y Bienestar Social* con un 73,1% de mujeres en su conjunto, reproduce la situación en los casi todos los grupos profesionales, a excepción del personal del grupo A1, en el que se da un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres (53,2% y 46,8% respectivamente).

Por lo que respecta a la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en cada una de las áreas, se observa que el área de *Familia Y Bienestar Social*, es la única de las cinco que presenta una mayoría de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad: Diputadas y Dirección. En el resto de áreas, o bien estos puestos muestran una ocupación equilibrada, o una mayoría de hombres. En el resto de puestos de responsabilidad, se repite este esquema (o bien equilibrados, o bien con mayoría de hombres), con la única excepción de los puestos de Jefatura de Negociado de las áreas de *Cultura, Juventud y Cooperación Local* y de *Economía, Hacienda y Personal* en las que la presencia de mujeres supera el 60%.

Aunque *Familia y Bienestar Social* es el área con mayor número de puestos de responsabilidad/Jefaturas⁹ (un total de 54, de las que 20 son desempeñadas por mujeres y 34 por hombres), presenta, sin embargo, la menor ratio entre el número de puestos de responsabilidad y el personal al que gestionan. En concreto esta ratio es de 0,05, mientras que en otras áreas como *Obras, Servicios y Desarrollo* la ratio es de 0,09 (casi el doble) y llegan al 0,15 (3 veces superior) en el área de *Economía, Hacienda y Personal*.

⁹ Se han excluido los puestos de Diputadas/os y Eventuales, por no considerarse que ejercen puestos de Jefatura propiamente dicha.

Así pues, *Familia y Bienestar Social* se configura como el área de mayor volumen de personal, el área más feminizada, aquella con mayor número de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres y, sin embargo, la relación entre el número de personas que la integran y el de personal responsable es el menor de la Diputación de Granada. Esto puede estar reflejando una invisibilización de las responsabilidades efectivamente asumidas por parte del personal y que no son reconocidas formalmente.

En el año 2014 se ha procedido a realizar procesos de promoción profesional, aparecidos en el BOP de 20 de agosto y 14 de noviembre del 2014.

Puestos adscritos en procesos de promoción profesional por el sistema de Libre Designación. Diputación de Granada por Sexo. Año 2014

	Hombres		Mujeres		Total	
Jefaturas de servicio y coordinación	9	81,81%	2	18,18%	11	39,28%
Dirección de Centros Sociales	2	50%	2	50%	4	14,28%
Asesoramiento técnico y evaluación	9	100%	0	0%	9	32,14%
Nivel técnico superior	1	100%	0	0%	1	0,5%
Secretarías	1	33,33%	2	66,66%	3	10,71%
Total	22	78,57%	6	21,42%	28	100%

Fuente: Diputación de Granada. Año 2014

La convocatoria de puestos de trabajo de libre designación del año 2014 casi el 82% de los mismos han sido designados hombres, frente a solo un 18,18% de mujeres. Del total de las designaciones libres los hombres han copado el 78,57% frente a sus compañeras que solo se han visto beneficiadas 6 de ellas, de las cuales dos son puestos de secretaria, el tercio de las mujeres designadas son como secretarías. Las grandes diferencias no se deben al azar. La Diputación de Granada no ha establecido acciones positivas para eliminar la discriminación por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad, sino que por el contrario desde la realización del Plan de Igualdad de los Recursos Humanos en la Diputación de Granada, lo que ha hecho es incrementarlo.

Es observable la omisión de realización y cumplimiento de propuestas recogidas en el Informe de Impacto de Género la propuesta número 18 del año 2014, que dice textualmente, "Cubrir las vacantes en los puestos de responsabilidad para beneficiar la promoción a cargos de responsabilidad de la mujer"

Así como la propuesta de "Dotar de jefatura de servicio la delegación de igualdad de oportunidades y juventud".

O el número 9 "Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos directivos de la Diputación Provincial de Granada".

Las propuestas son presentadas en un Informe de los Presupuestos Generales de la Diputación sin que éstas sean consideradas vinculantes en las actuaciones del Ente Local que las aprueba, u orientativas de su actividad.

V.-EL PROYECTO PRESUPUESTARIO DEL 2015

El proyecto presupuestario refleja las siguientes macromagnitudes económico-financieras a analizar;

PRESUPUESTOS DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA 2014-2015

Denominación de la aplicación	2.014	2015	2014/2015
Deuda Pública	30.212.082,07€	23.433.291,91 €	-23,34%
Servicios Públicos Básicos	24.448.246,66€	30.447.192,17€	20,00%
Protección y Promoción Social	83.484.404,31€	78.732.150,45 €	-6,03%
Producción Bienes Públicos	11.113.392,12€	12.162.807,88 €	8,30%
Actuaciones de Carácter Económico	36.338.859,40 €	31.113.919,24 €	-13,89%
Actuaciones de Carácter General	45.110.654,73 €	54.850.398,66€	16,67%
Total Presupuestos Anuales	230707.639,29€	230.739.760,32 €	0,00%

Fuente: Delegación de Economía y Hacienda. Diputación Provincial de Granada 2015
Aplicada la O.M. HAP/419/2014

Para el año 2015 el proyecto presupuestario contempla un total de 230.739.760,32 € para el conjunto de las obligaciones que como máximo la Institución Provincial de Granada puede reconocer, sin prácticamente aumento respecto al año 2014, que descontando el montante dedicado a la deuda pública, el incremento del esfuerzo en contención de la deuda pública contraída por la Institución con una reducción del 23,34% enjugada en las aplicaciones presupuestarias de actuaciones de protección y promoción social y actuaciones de carácter económico.

Si analizamos las aplicaciones presupuestarias por tipos, el resultado sería el siguiente; los Servicios Públicos Básicos aumenta un 20%, las Actuaciones de Protección y Promoción Social se reducen en un 6,03%, Producción de Bienes Públicos de Carácter Preferentes aumenta en un 8,30%, en cuanto a las Actuaciones de Carácter Económico el aumento es un 13,89%, y finalmente las Actuaciones de Carácter General, con un 16,67%.

Podemos observar como la aplicación de la nueva normativa de la estructura de los Presupuestos Locales contemplada en la OM del 2014, hace variar las magnitudes, sin que con ese somero análisis podamos analizar el impacto real de los aumentos o decrementos presupuestarios.

El impacto de los presupuestos ha de ser analizado desde el interior de los programas presupuestarios, en el cómo y en el donde se destina el dinero, para ello hemos de contemplar los objetivos de los programas, las actividades para conseguirlos, los indicadores para evaluarlos y la variable mujeres y hombres para analizarlos y sacar conclusiones.

VI.-EL GRADO DE REALIZACIÓN DE LAS PROPUESTAS DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL AÑO 2014.

La ejecución realizada ha abarcado a la actualización de la página web de Diputación de Granada en cuanto al reflejo de la representación política y la eliminación de responsables de programas presupuestarios de naturaleza política.

1. Realizar un estudio sobre el transporte de las zonas rurales desfavorecidas de la Provincia de Granada para poder diseñar estrategias de actuación en la mejora de la desigualdad entre mujeres y hombres en el territorio, ante la inexistencia de análisis del transporte en el mundo rural, tanto en el informe de impacto de género de la Junta de Andalucía como en el observatorio del transporte de la Comunidad Autónoma, pudiendo encargarse esta tarea a la oficina de inversiones y análisis presupuestario.
2. Realizar un estudio sobre la educación de las niñas de la población gitana de la Provincia de Granada para poder diseñar estrategias de actuación, atendiendo a la variable del desarrollo económico y educación de las niñas, existiendo una amplia trayectoria del estudio de la población gitana en el departamento de antropología de Granada, desde el que se han realizado importantes estudios sobre los matrimonios entre primos en la población gitana, por el antropólogo y profesor Juan Gamella.
3. Realizar un estudio a través de Convenio con la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales , para analizar la situación de las mujeres, la cotitularidad de las explotaciones agrarias en la Provincia de Granada, así como las guarderías temporeras en nuestra Provincia, que permitan diseñar estrategias de intervención, a la Diputación de Granada conducentes a la mejora de la mujer rural de la Provincia de Granada
4. Realizar un estudio para ver las posibilidades de ubicar una guardería en la sede central de Diputación , número de padres y madres con menores...
5. Actualizar los datos del Diagnóstico del Plan de Igualdad de Recursos Humanos, rediseño del Plan , publicación en el B.O.P. y puesta en marcha.
6. Dotar a la Diputación del Protocolo de Acoso , instrumento de salud e higiene en el trabajo obligatorio para todas las Administraciones Pública.
7. Actualizar los datos de la representación política de la Diputación de Granada en la web de la Diputación de Granada

<p>8. Garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la normativa que dicte la Diputación Provincial de Granada, de acuerdo con el art. 11 de la Ley 12/2007 de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.</p>
<p>9. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos directivos de la Diputación Provincial de Granada.</p>
<p>10. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Diputación Provincial de Granada.</p>
<p>11. Considerar a los responsables de fichas presupuestarias personal con una función especial en su puesto de trabajo, ofertando esta tarea, a personas con formación en igualdad entre mujeres y hombres que tengan condición de funcionarios, dotando de obligatoriedad el traslado de un informe anual del subprograma económico al Comité de Impacto de género.</p>
<p>12. Garantizar la actualización de las fichas presupuestarias, definición de objetivos, finalidades, actividades, indicadores de medición, solicitando el asesoramiento a la Comisión de Impacto para introducir la igualdad entre mujeres y hombres en caso necesario.</p>
<p>13. Garantizar la disponibilidad para las áreas de la Diputación y la ciudadanía el acceso a la evaluación de las fichas presupuestarias realizada por los responsables del programa presupuestario con carácter anual.</p>
<p>14. Establecer por norma de Presidencia la necesidad de realizar todos los estudios con datos desagregados por sexo.</p>
<p>15. Diseñar un repositorio de documentación en la web de cada departamento, de tal manera que todos los documentos como manuales de medioambiente, planes de acción, agendas 21 locales sean accesibles a los demás departamentos y a la ciudadanía en general.</p>
<p>16. Introducir en los sistemas de información de la Diputación de Granada a las personas como elemento necesario para el análisis y los estudios, incluyendo todos los datos desagregados por sexo.</p>
<p>17. Realizar un grupo con todo el funcionariado responsable de los programas presupuestarios para explicarles que son los informes de impacto de género, que pueden aportar, qué normas de igualdad ha promulgado o suscrito la Diputación de Granada.</p>

<p>18. Cubrir las vacantes en los puestos de responsabilidad para beneficiar la promoción a cargos de responsabilidad de la mujer y dotar de jefatura de servicio la delegación de igualdad de oportunidades y juventud.</p>
<p>19. Analizar con los responsables de programas presupuestarios qué elementos pueden incluir para realizar contrataciones administrativas que respeten la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>20. Considerar a la Comisión de Impacto de Género como un órgano consultivo al que se pueden plantear cómo integrar o incluir elementos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en los convenios que realice la Diputación de Granada.</p>
<p>21. Aplicar y Desarrollar las normas propias de igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Granada.</p>

VI.-EVALUACIÓN DE LOS SUBPROGRAMAS PRESUPUESTARIOS AÑO 2015

En el año 2015, se han procedido a solicitar los indicadores de las fichas presupuestarias al Servicio de Medioambiente, Formación para el Empleo y Juventud.

SERVICIO DE MEDIOAMBIENTE

El Servicio de Medioambiente presenta los resultados siguientes:

Subprograma	Recogida, eliminación y tratamiento de residuos				
162A0	Indicadores		Población	Hombres	Mujeres
Año 2014	Nº de proyectos de sellado de vertederos redactados	0	0	0	0
	Nº de contenedores de R.S.U. repartidos a los ayuntamientos de la provincia	Sin datos			
	Nº de ayuntamientos que reciben contenedores de R.S.U.	142	449100	227134	221966
	Coste medio por contenedor	Sin datos			
	Nº de procesos participativos	0	0	0	0

Subprograma	Recogida, eliminación y tratamiento de residuos				
162A0	Indicadores		Población	Hombres	Mujeres
Año 2013	Nº de proyectos de sellado de vertederos redactados	4	2911	1561	1350
	Nº de contenedores de R.S.U. repartidos a los ayuntamientos de la provincia	1938			
	Nº de ayuntamientos que reciben contenedores de R.S.U.	153	586714	295650	291014
	Coste medio por contenedor	127 €			
	Nº de procesos participativos	0	0	0	0

Subprograma 166A1	Gestión de recursos hídricos y sanidad ambiental				
Año 2014	Indicadores	Población	Hombres	Mujeres	
	Nº de municipios adheridos al ente de gestión del ciclo integral del agua	Sin datos			
	Nº de depuradoras incluidas en el programa de mantenimiento y conservación	54*	75.519	38.313	37.206
	Nº de municipios adheridos al programa de sanidad ambiental	5	6.014	3.066	2.948
	Nº de campañas de medida de la contaminación atmosférica / año	8	90.012	45.261	44.751
	Nº de municipios adheridos al programa de control de plagas	79	131366	66732	64734
	Nº de procesos participativos				

Subprograma 166A1	Gestión de recursos hídricos y sanidad ambiental				
Año 2013	Indicadores	Población	Hombres	Mujeres	
	Nº de municipios adheridos al ente de gestión del ciclo integral del agua	Sin datos			
	Nº de depuradoras incluidas en el programa de mantenimiento y conservación	56	76.361	38.742	37.619
	Nº de municipios adheridos al programa de sanidad ambiental	4	8.653	4.447	4.206
	Nº de campañas de medida de la contaminación atmosférica / año	12	132.992	66.346	66.646
	Nº de municipios adheridos al programa de control de plagas	66	126699	64337	62362
	Nº de procesos participativos				

Subprograma 173A0	Desarrollo sostenible				
Año 2014	Indicadores		Población	Hombres	Mujeres
	Nº de municipios que desarrollan agendas 21 locales	96			
	Nº de diagnósticos ambientales municipales contratados y realizados	0			
	Nº de planes de acción contratados y realizados (comarcales)	4	28801	14488	14313
	Población de la provincia que reside en municipios inmersos en procesos de agenda 21 local		810320	398919	412001
	Nº de municipios que integran la Red Gramas	70		216.256	213.161
	Nº de jornadas, cursos y campañas realizadas		Seminario de Consumo Responsable: 24 hombres/ 23 Mujeres. Curso Participación Ciudadana en temas Ambientales: 3 hombres/ 9 mujeres. Jornadas de Movilidad Infantil: 60 asistentes.		
	Nº de municipios a los que se les da el servicio de asesoramiento ambiental	33	36223	19000	17952
	Nº de procesos participativos	4 (suma diagnósticos + plan de acción)			

El departamento de Medioambiente, tiene una tarea asignada que conlleva la necesidad de tener en cuenta a las personas que viven en el territorio, el medioambiente como servicio contempla la participación ciudadana como una metodología idónea para su desarrollo. Las Diputaciones Provinciales no tienen como competencia la participación ciudadana, al ser sus destinatarios los Municipios, si lo es de estos. La participación ciudadana es un instrumento ideal para conseguir igualdad de oportunidades entre los individuos y los grupos que estos se integran.

PROYECTO LIFE+

Nombre del Indicador	Valor total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
6P1. Número de agricultores que se adhieren a los acuerdos voluntarios (y participan en el proyecto)	69	55	79,71%	14	20,29%
9IP2. Número de agricultores con asesoramiento técnico "in situ" y que aplican buenas prácticas en la fertilización nitrogenada (uso de la herramienta informática)	59	48	81,36%	11	18,64%
10IP1. Número de personas que participan en las acciones formativas	146	119	81,51%	27	18,49%
25D1. Número de asistentes a las jornadas divulgativas EUTROMED	121	75	61,98%	46	38,02%
25D3. Número de ponencias técnicas.	8	8	100,00%	0	0,00%
Miembros del Comité de Seguimiento del proyecto	4	3	75,00%	1	25,00%
Trabajadores Proyecto LIFE+ EUTROMED	41	33	80,49%	8	19,51%

Podemos observar como la situación de la participación de la mujer en este Proyecto es muy reducida, el esfuerzo que se debe hacer para incluir a la mujer no puede quedar sólo en ámbitos legislativo como es la Ley de la Titularidad Compartida de las Explotaciones agrícolas., Ley 35/2011 de 4 de Octubre. Existe un movimiento asociativo de las mujeres rurales que podría ser un instrumento estratégico para aumentar los indicadores de impacto de este proyecto. Podemos ver como el Comité de Seguimiento del Proyecto no cumple ni tan siquiera la representación equilibrada 60/40 establecida en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

SERVICIO DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Programa	241 B	FORMACIÓN Y EMPLEO
Subprograma	241B0	PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO
Centro Gestor:	231	EMPLEO Y DESARROLLO PROVINCIAL

La finalidad del programa se desarrolla en un contexto de participación ciudadana, el lenguaje está adecuado al acuerdo de lenguaje no sexista de la Diputación de Granada del año 2009. Entre los segmentos objetivos aparecen nominativamente juventud inmigrante europea, proyecto ya realizado, personas en riesgo de exclusión social, no aparece la mujer como segmento objetivo, o como acciones positivas.

En cuanto a los indicadores establecidos por el subprograma presupuestario, es de los más elaborados del presupuesto de la Diputación de Granada, siendo un modelo a seguir para los demás. Aparecen clasificados en cuatro categorías: Indicadores de recursos, indicadores de realización, indicadores de resultados, indicadores de calidad.

De los 14 indicadores de recursos contemplados, 13 tienen incluida en su definición la desagregación de los datos por sexo.

De los 13 indicadores de realización contemplados, 6 han incluido en su definición y contenido la desagregación de los datos por sexo.

De los 10 indicadores de resultados, los 10 incluyen indicadores que contemplan mujeres y hombres.

De los 10 indicadores de calidad, un total de 7 contemplan la igualdad entre mujeres y hombres.

Un total de 47 indicadores evalúan la consecución de los objetivos y la adecuación de las actividades para conseguir estos, con un compromiso expreso en la inclusión de la

igualdad de oportunidades e igualdad entre mujeres y hombres, expresamente categorizados como indicadores de igualdad 26 de ellos, el 55,31% de los indicadores del servicio de Programación de formación y empleo son indicadores que integran la igualdad entre mujeres y hombres en los servicios que presta.

Podemos observar como el esfuerzo de actualización y el desarrollo, densidad y complejidad de los indicadores para la evaluación de la consecución del objetivo presupuestario, está relacionado con la naturaleza del ingreso económico, es un programa que depende su existencia de la financiación de los Fondos Europeos, con una cifra de 836.386,14€, hecho que igualmente se puede ver en las fichas descriptivas de proyectos.

INFORME¹⁰ SOBRE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO.

Todos los datos presentados en el siguiente informe datan de enero a noviembre de 2014 pudiendo sufrir modificaciones importantes si consideramos el mes de diciembre.

INDICADORES DE RESULTADO:

- N° de alumnos/as que cursan las acciones formativas presenciales: proyecto, edad, género y colectivos.

Proyecto: Granadaempleo II:

- N° total de personas beneficiarias: 176.
- Tramos de edad: Menores de 25 años: 34 / De 25 a 54 años: 133 / Mayores de 54 años: 6
- Género: Mujeres: 146 / Hombres: 30
- Colectivos: Menores de 30 años: 65 / Mayores de 45 años: 33 / P. Parada de larga duración:32 /Migrantes: 8 / P. Discapacitada: 4 / En situación de exclusión: 10

Proyecto Eva:

- N° total: 28
- Género: Mujeres: 23 /Hombres: 5
- N° de alumnos/as que cursan las acciones formativas online: proyecto, tramo de edad, género y colectivos específicos.

Proyecto: Granadaempleo II:

- N° total de personas beneficiarias: 176.
- Tramos de edad: Menores de 25 años: 34 / De 25 a 54 años: 133 / Mayores de 54 años: 6
- Género: Mujeres: 146 / Hombres: 30
- Colectivos: Menores de 30 años: 65 / Mayores de 45 años: 33 / P. Parada de larga duración:32 /Migrantes: 8 / P. Discapacitada: 4 / En situación de exclusión: 10

¹⁰ Aportado por el Servicio de Formación y Empleo. Centro de Iniciativas Empresariales. C.I.E. Diputación de Granada. 2015.

Proyecto EYIN:

- Nº total de personas beneficiarias: 326.
- Tramos de edad: De 18 a 22 años: 199 / De 23 a 26 años: 72 / De 27 a 30 años: 55
- Género: Mujeres: 232 / Hombres: 94
- Colectivos: Menores inmigrantes europeos: 326

Aula Mentor:

- Nº total de alumnos/as: 85.
- Mujeres: 42
- Hombres: 43
- Nº de alumnos/as que acceden a orientación laboral y asesoramiento para su posible incorporación al mercado laboral:

Proyecto Granadaempleo II: 176

Proyecto EYIN: 112

Proyecto EVA: 26

- Nº de docentes, gestores/as, formadores/as y orientadores/as de las diferentes acciones formativas:

Proyecto Granadaempleo II: 22

- Docentes o Formadores/as: Mujeres: 12 / Hombres: 2
- Gestores/as (Coordinadoras): Mujeres: 2 / Hombres: 0
- Orientadores/as: Mujeres: 3 / Hombres: 3

Proyecto EYIN: 7

- Docentes o Formadores/as: Mujeres: 3 / Hombres: 3
- Gestores/as (coordinadoras): Mujeres: 1 / Hombres: 0

Proyecto EVA: 5

- Gestores/as (Coordinadora): Mujeres: 1 / Hombres: 0
- Orientadores/as: Mujeres: 2 / Hombres: 2

- Nº de técnicos/as y profesionales y categoría profesional que desarrollan su trabajo en el programa: proyecto, género y tramos de edad.

Proyecto Granadaempleo II: 21

- Técnicos/as Superiores de Desarrollo: Mujeres: 14 / Hombres: 4
- Técnica Financiera: Mujeres: 1 / Hombres: 0
- Técnico/a de Teleformación: Mujeres: 1 / Hombres 1

Proyecto EYIN: 9

- Técnica de Teleformación: Mujer: 1 / Hombre: 0
- Técnico Superior de Desarrollo: Mujer: 0 / Hombre: 1

Proyecto EVA: 2

- Técnicos/as Superiores de Desarrollo: Mujeres: 1 / Hombres: 1

- Nº de convenios y addendas de prácticas profesionales y formativos firmados que impliquen la discriminación positiva para el sector femenino:

En la Primera Fase de ejecución de los Itinerarios del Proyecto Granadaempleo II se han firmado un total de 124 convenios de prácticas profesionales no laborales con las empresas colaboradoras del Proyecto. De ellos, podemos decir que 96 responden a un objetivo de discriminación positiva en la medida en que persiguen la incorporación de la mujer rural al mercado laboral y recoge medidas de apoyo a tal finalidad (Beca de Acción Positiva).

- Nº de alumnos/as en prácticum, becados o en prácticas profesionales que participan en el programa, diferenciando por género y proyectos:

Proyecto: Granadaempleo II:

- Nº total de personas beneficiarias: 163.
 - Género: Mujeres: 133 / Hombres: 30
-
- Nº de documentos, guías y material didáctico y formativo elaborado, indicando el porcentaje de los mismos que aplican el lenguaje de género:

- Documentos: 5 (Protocolos y Directrices, aplican el lenguaje de género: 100%).
- Guías: 1 (aplica lenguaje de género)
- Material didáctico y formativo: 14 guías-manuales editados en 2 y 3 tomos (aplican lenguaje de género: 100%).
-
- N° de folletos, carteles, trípticos, etc de los proyectos y acciones, indicando el porcentaje de los mismos que aplica lenguaje de género:

Proyecto Granadaempleo II: 2.128 folletos, carteles, trípticos y USB (aplican el lenguaje de género: 100%).

Proyecto EVA: 150 folletos.

- N° de mujeres y hombres que participan en las salidas externas y visitas a centros o entidades, encuentros territoriales, jornadas de intercambio y buenas prácticas, diferenciando por proyectos y tramos de edad:

Proyecto Granadaempleo II: 43

- Gestores/as (Coordinadoras): Menores 35: 0 / Entre 35 y 45: 1 / Mayores 45: 1
- Técnicos/as Superiores de Desarrollo: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 14 / Mayores de 45: 4
- Técnica Financiera: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 0 / Mayores de 45: 1
- Técnico/a de Teleformación: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 2 / Mayores de 45: 0
- Docentes o Formadores/as: Menores de 35: 4 / Entre 35 y 45: 7 / Mayores de 45: 1
- Orientadores/as: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 5 / Mayores de 45: 1

Proyecto EYIN: 9

- Gestores/as (coordinadoras): Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 1 / Mayores de 45: 0
- Técnica de Teleformación: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 1 / Mayores de 45: 0
- Técnico Superior de Desarrollo: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 0 / Mayores de 45: 1
- Docentes o Formadores/as: Menores de 35: 2 / Entre 35 y 45: 2 / Mayores de 45: 2

Proyecto EVA: 7

- Gestores/as (Coordinadora): Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 1 / Mayores de 45: 0

- Técnicos/as Superiores de Desarrollo: Menores de 35: 0 / Entre 35 y 45: 1 / Mayores de 45: 1
- Orientadores/as: Menores de 35: 1 / Entre 35 y 45: 1 / Mayores de 45: 0

- N° de empresas y titularidad así como entidades que participan en el programa y porcentaje de feminización de las mismas:

N° de empresas y entidades: 124

Género: Mujeres: 71% / Hombres: 29%

- N° de países participantes en los proyectos:

Proyecto EYIN: 4 países.

Proyecto EVA: 4 países.

*Informe de Impacto de Género e Igualdad de Oportunidades.
Presupuestos Diputación Provincial de Granada.
Año 2015*

Coste desglosado por proyectos y financiación externa para el desarrollo del programa:

PROYECTO EYIN	FINANCIACION			
	FINANCIACION EXTERNA	APORTACION ECONOMICA DIPUTACION		PRESUPUESTO
	COMISION EUROPEA	MONETARIA	ASIGNACION DE PERSONAL	
	39.000,00 €	11.000,00 €	7.000,00 €	57.000,00 €
	68,42%	19,30%	12,28%	100%

PROYECTO EYIN	GESTION			
	APORTACION ECONOMICA DIPUTACION			PRESUPUESTO
	GASTOS DEL PROYECTO	A SOCIOS	ASIGNACION DE PERSONAL	
	36.279,66 €	11.000,00 €	9.720,34 €	
	63,65%	19,30%	17,05%	
			57.000,00 €	
			100,00%	

PROYECTO EVA	FINANCIACION			
	FINANCIACION EXTERNA	APORTACION ECONOMICA DIPUTACION		PRESUPUESTO
	COMISION EUROPEA	MONETARIA	ASIGNACION DE PERSONAL	
	41.516,00 €	- €	13.839,00 €	
	75,00%	0,00%	25,00%	
			55.355,00 €	
			100%	

PROYECTO EVA	GESTION			
	GESTION DIPUTACION			PRESUPUESTO
	GASTOS DEL PROYECTO		ASIGNACION DE PERSONAL	
	41.516,00 €		13.839,00 €	
	75,00%		25,00%	
			55.355,00 €	
			100%	

GRANADA EMPLEO	FINANCIACION			
	FINANCIACION EXTERNA		APORTACION ECONOMICA DIPUTACION	
	FONDO SOCIAL EUROPEO	OTRAS APORTACIONES	MONETARIA	PERSONAL
	2.313.948,58 €	111.203,86 €	441.254,98 €	26.028,30 €
	80,00%	3,84%	15,26%	0,90%
	GESTION SOCIOS		GESTION DIPUTACION	
		MONETARIA	ASIGNACION DE PERSONAL	
556.019,29 €		2.206.274,92 €	130.141,51 €	
	19,22%	76,28%	4,50%	
			2.892.435,72 €	
			100%	

AULA MENTOR	FINANCIACION EXTERNA	INGRESOS POR MATRICULA	FINANCIACION DIPUTACION	
	4.014 - €	5.059,00 €	1.264,75 €	10.337,75 €
	GASTOS AULA MENTOR			
	7.820,32 €			

INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- N° de especialidades formativas impartidas en cada uno de los proyectos indicando el porcentaje de las mismas con Certificado de Profesionalidad:

Proyecto Granadaempleo II:

Especialidades formativas: 5 / 80% con Certificado de Profesionalidad.

Proyecto EYIN:

Especialidades formativas: 9 /ninguna con Certificado de Profesionalidad.

Proyecto EVA:

Especialidad formativas: 1 / no ajustada a Certificado de Profesionalidad

- N° de especialidades formativas acreditadas e inscritas:
 - Acreditadas por la Sección de Formación para el Empleo: 19
 - Acreditadas a través de convenios de doble titularidad: 36
- N ° de módulos de formación específica y complementaria/transversal impartidos, especificando el tipo de Módulo:
 - N° de módulos de formación específica: 45 considerando las 5 impartidas en los 12 Itinerarios.
 - N° de módulos transversales de Nuevas Tecnologías: 12
 - N° de módulos transversales de Igualdad de Oportunidades: 12
 - N° de módulos transversales de Cuidado y respeto del medioambiente:12
 - N ° de módulos transversales de No Discriminación y Lucha contra la exclusión: 12
 - N ° de módulos complementarios de prevención de riesgos laborales: 12
 - N ° de módulos complementarios de fomento de la Cultura Ético-emprendedora: 12
 - N ° de módulos complementarios de Habilidades Socioprofesionales: 12
 - N ° de módulos complementarios de Manipulador/a de alimentos de alto riesgo: 8

- N° de sesiones formativas de transversalidad de género programadas e impartidas:
 - Programadas: 12
 - Impartidas: 12

- N° de hombres y mujeres participantes en las distintas acciones distinguiendo por proyectos y tramos de edad y porcentaje:

Proyecto Granadaempleo II:

> 25 años			Entre 25 -54 años			< 54 años			TOTALES	
H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
5,8%	13,6%	19,4%	13%	63,3%	72,3%	0,6%	2,8%	3,4%	19,9%	80,1%

- N° de personas participantes en las distintas acciones pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción diferenciando género, tramos de edad y porcentaje.

Proyecto Granadaempleo II:

Edad	Menores de 25 años			Entre 25 y 54 años			Mayores de 54 años			TOTALES	
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
> 30	15,4%	35,4%	50,7%	10,8%	38,5%	49,2%				26,2%	73,8%
< 45				18,2%	72,2%	90,9%					
Parada de larga duración	3,1%	3,1%	15,6%	75%	90,6%	3,1%	3,1%	6,2%	18,8%	81,2%	
Migrantes				100%	100%						100%
Discapacitadas			25%	50%	75%		25%	25%	25%	50%	
Exclusión Social				100%	100%					100%	

- N° de personas que realizan prácticas en empresas distinguiendo sectores productivos y género.
- N° personas que realizan prácticas profesionales: 163
- Sectores productivos: Hostelería y Turismo: 97 personas, Mujeres: 65 y Hombres: 27 / Servicios (Atención a la Infancia): 15 personas, Mujeres: 14 y Hombres: 1 / Servicios (Atención a la Dependencia): 51, Mujeres: 49 y Hombres: 2.
- N° de horas de formación realizadas distinguiendo por proyectos y género.

Proyecto Granadaempleo II:

- N° de horas de formación: 8.785 distribuidas en 12 acciones formativas de 5 especialidades.

Proyecto EYIN:

- N° de horas de formación: 980 distribuidas en 9 acciones formativas.
- N° de horas de prácticas profesionales realizadas distinguiendo sectores productivos, proyectos y género.
- N° de horas de prácticas profesionales: 1.750,5 distribuidas en 12 acciones formativas de 5 especialidades.
- N° de horas de prácticas profesionales por sectores productivos: Hostelería y turismo: 967,5 horas / Atención a la Infancia: 243 horas / Atención a Personas Dependientes: 540 horas.
- N° de becas y ayudas concedidas en cada proyecto diferenciando tipo de beca y género.

Proyecto Granadaempleo II:

- N° de becas de Asistencia: 171, Mujeres: 144 y Hombres: 27
- N° de becas de Acción Positiva: 58, Mujeres: 52 y Hombres: 6
- N° de becas de Inclusión digital: 155, Mujeres: 133 y Hombres: 22

- N° de municipios y entidades locales que solicitan en el procedimiento de Concertación.
- N° de peticiones del Programa de Formación para el Empleo: 272. El Programa se distribuye en 13 sub-programas por lo que la misma entidad puede hacer más de una solicitud o petición.

INDICADORES DE RESULTADOS:

- N° de alumnos/as que finalizan las acciones formativas presenciales diferenciando por proyectos, género, tramos de edad y colectivos.

Proyecto: Granadaempleo II:

- N° total de personas beneficiarias: 163.
- Tramos de edad: Menores de 25 años: 34 / De 25 a 54 años: 123 / Mayores de 54 años: 6
- Género: Mujeres: 133 / Hombres: 30
- Colectivos: Menores de 30 años: 63 / Mayores de 45 años: 31 / P. Parada de larga duración: 26 / Migrantes: 8 / P. Discapacitada: 4 / En situación de exclusión: 10
- N° de alumnos/as que finalizan las acciones formativas online, diferenciando por proyectos, género, colectivos y tramos de edad.

Proyecto EYIN:

- N° total de personas beneficiarias: 326.
- Tramos de edad: De 18 a 22 años: 199 / De 23 a 26 años: 72 / De 27 a 30 años: 55
- Género: Mujeres: 232 / Hombres: 94
- Colectivos: Menores inmigrantes europeos: 326
- N° de entidades locales asistidas en relación con la solicitud y gestión de cursos de formación presenciales, online destinados a mujeres y porcentajes:

No procede porque no hay convocatoria en 2014.

- N° de entidades locales asistidas en relación con la acreditación e inscripción de centros de formación.

- N° de entidades locales: 2 (Beas de Granada y Huéscar)

- N° de entidades de doble titularidad que desarrollan especialidades gestionadas por el programa.

- N° de entidades: 24 entidades tienen la doble titularidad aprobada pero durante 2014 no desarrollan ninguna especialidad porque no ha habido convocatoria.

- N° de hombres y mujeres beneficiarios de proyectos que consiguen incorporarse al mercado laboral.

A la finalización de la Primera Fase de los Itinerarios (el proyecto Granadaempleo II finaliza en septiembre de 2014) habían conseguido incorporarse al mercado laboral 9 hombres y 32 mujeres.

- N° de empresas constituidas distinguiendo por género y sectores productivos.

N° de empresas: 3.

Género: Mujeres: 3 y Hombres: 3.

Sector productivo: Servicios a la Dependencia: 1 y Turismo: 2.

- N° de empresas integradas en redes de empresas distinguiendo por sectores productivos.

N° empresas en las redes: 150, distribuidas entre los sectores de Atención a la Infancia y Dependencia y, Turismo y Hostelería.

- N° de personas empleadas transcurridos 6 meses desde la finalización de los proyectos distinguiendo por género.

Transcurridos 6 meses desde la finalización de la Primera Fase de los Itinerarios (el proyecto Granadaempleo II finaliza en septiembre de 2015) habían conseguido incorporarse al mercado laboral 9 hombres y 34 mujeres.

INDICADORES DE CALIDAD:

- N° de entidades locales asistidas para la creación/gestión de un centro de formación para el empleo destinado a la formación.

Durante 2014 no se ha asistido a ninguna entidad para la creación o gestión de Centros de Formación.

- N° de entidades locales asistidas para la acreditación e inscripción de centros colaboradores y calificación de centros especiales de empleo.

Durante 2014 se ha asistido a 2 entidades para la acreditación e inscripción de centros (Beas de Granada y Huéscar) porque no ha habido convocatoria en 2014.

- N° de especialidades pertenecientes a sectores emergentes o novedosos.

De las especialidades propias de la Sección de Formación para el Empleo podemos considerar que todas pertenecen a los Nuevos Yacimientos de empleo (19 especialidades) y de las que forman parte de la doble titularidad un total de 18 especialidades pertenecen a sectores emergentes o nuevos yacimientos de empleo.

- N° y tipo de proyectos relacionados con la formación y el empleo, con valor añadido de incorporación de nuevas prácticas.

Durante 2014 se han gestionado 4 Proyectos en la Sección de Formación para el Empleo: Granadaempleo II, EYIN, EVA y Aula Mentor.

Granadaempleo II es un Proyecto de Formación para el Empleo cofinanciado por el Fondo Social Europeo y dirigido fundamentalmente a facilitar la inserción sociolaboral

de personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades en el acceso al mercado laboral.

The Project "Education for Employment for European Youth Immigrante- Network" - EYIN es un Proyecto de Formación para el Empleo cofinanciado por el Programa de la Comisión Europea "Juventud en Acción" y dirigido a fortalecer la red de trabajo de los jóvenes inmigrantes europeos a través de acciones formativas online.

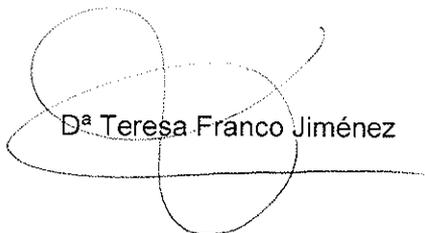
The Project "Enhancing Competences Trough The Video-CV Aid - EVA es un Proyecto de mejora de las competencias para la búsqueda de empleo cofinanciado por el Programa de la Comisión "Leonardo Da Vinci" y centrado en la cualificación de técnicos/as de orientación en la creación de Videocurriculum así como la grabación y edición de 27 videocurriculum.

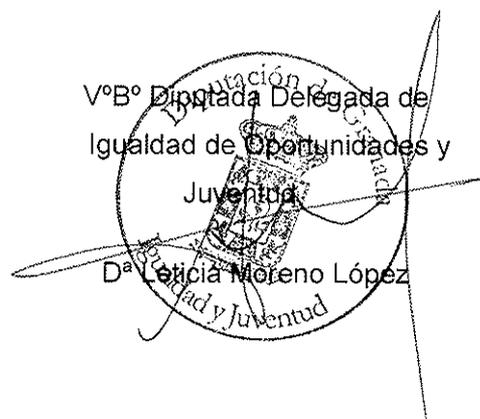
Aula Mentor es una iniciativa de formación abierta, flexible y a través de Internet dirigida a personas adultas que deseen ampliar sus competencias personales y profesionales. Está promovida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con esta Sección de Formación para el Empleo.

Todos los Proyectos enumerados han sido propuestos como ejemplo de buenas prácticas en diferentes foros y documentos.

En Granada a 24 de Noviembre del 2014.

Técnica Jurídica


Dª Teresa Franco Jiménez


VºBº Diputada Delegada de
Igualdad de Oportunidades y
Juventud
Dª Leticia Moreno López